

The Scientific Institute For Advanced Training And Studies

Journal of Human Development and Education for Specialized Research (JHDESR)

Vol, 3 No, 3. 2017

Director:

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http://www.siats.co.uk/jhdesr/



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

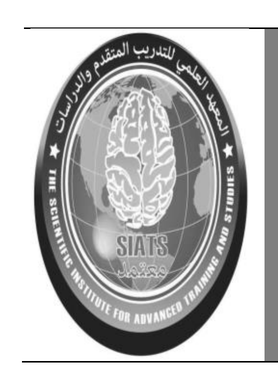
العدد 3، المجلد 3 ، 2017م.

e-ISSN 2462-1730

2017

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة الدراسات الإعلامية و الإجتماعية للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 3 ، أكتوبر 2017م.

e ISSN 2462-1730

AL'IIDARAT AL'IILIKTRUNIAT WADAWRUHA FI TAEZIZ DAWR WAMAKANAT ALMAWARID ALBASHARIAT FI ALMUASASAT ALJAZAYIRIA – DIRASAT HALAT SHARIKAT MUBILYS LILAITISALAT

الادارة الالكترونية ودورها في تعزيز دور ومكانة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية – دراسة حالة شركة موبيليس للاتصالات

وزاع محمد

جامع قاصدي مرباح ورقلة

ouzaa.mohamed@hotmail.fr

1439–2017م

ARTICLE INFO
Article history:
Received 1/8/2017
Received in revised form 25/8/2017
Accepted 1/10/2017
Available online 15/10/2017
Keywords:
Insert keywords for your paper

Abstract
In this study, We highlight the importance of e-management system in the enterprise on the whole as the achievement of the required treatments on the time and manner required, and the impact caused by this administration on human resources, whether this was a positive or negative impact, at the same time working on case study of an institution in terms of how to apply the e-management consept, and within this range we are studying the impact that this approach of modern management on the human resources at all levels, so we take the electronic management as an influential and several molecules of the human resources elements "and the reality of human resources, recruitment, training and rehabilitation, administrative expenses, staff satisfaction , ... " as hard. This effect is measured using statistical methods and tools as factories link and measure the .moral and testing, among others

ملخص

نبرز من خلال هذه الدراسة أهمية نظام الإدارة الالكترونية في المؤسسات على العموم كإنجاز المعاملات المطلوبة في الزمن والطريقة المطلوبين، والأثر الذي أحدثته هذه الإدارة على الموارد البشرية سوآءا كان هذا الأثر ايجابيا أم سلبيا، وفي نفس الوقت نعمل على دراسة حالة مؤسسة ما من حيث مدى تطبيقها للإدارة الالكترونية، وفي حدود هذا المدى ندرس الأثر الذي خلفه هذا المنهج الحديث للإدارة على الموارد البشرية بمختلف مستوياتها، بحيث نأخذ الإدارة الالكترونية كعنصر مؤثر و عدة جزئيات من العناصر التابعة للموارد البشرية "واقع الموارد البشرية ، التوظيف، التدريب والتأهيل، النفقات الإدارية، رضا العاملين،..."كعنصر متأثر. يتم قياس هذا الأثر باستخدام الطرق والأدوات الإحصائية كمعامل الارتباط وقياس المعنوية وإجراء الاختبارات وغيرها.



مقدمة:

تمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصـــالات في الوقت الحاضـــر جزءا لا يتجزأ من الحياة اليومية، وذلك بعد أن مرت بالعديد من المراحل في مجالات مختلفة على مســتوى العالم، وتســعى المؤســســات الاقتصــادية الى تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك رغبة منها في زيادة كفاءة وفعالية النشاطات التي تقوم بها.

نظرا لاعتماد الإدارة الحديثة حاليا على التقنية المتطورة التي تساعدها على انجاز أعمالها وتحقيق أهدافها بشكل سريع واكثر موضوعية ومصداقية وبأقل تكاليف ممكنة، نجد من الضروري التطرق إلى مفهوم شق طريقه في الكثير من دول العالم ولازال في بدايته في بعض الدول العربية، ويطلق عليه الإدارة الالكترونية.

إن البحث في مســالة تطوير نظم الإدارة والتســيير في المؤســســات الاقتصــادية يدخل في إطار البحث عن العوامل المساعدة على تحسين مستوى الأداء في المؤسسة الاقتصادية والإدارية بصفة عامة وتثمين دور الموارد البشرية فيها بصفة خاصة، وذلك على اعتبار أن تطوير وسائل تدخل العنصر البشري يزيد من مردوديته و كفاءته وبالتالي من دوره الاستراتيجي فيها. من بين إمكانيات تحقيق هذا الهدف هي اللجوء إلى رقمنه مختلف جوانب النشاطات الإدارية على اعتبار أنها ضرورة تفرضها متطلبات العصر وتحديات البيئة التنافسية التي تعمل فيها هذه المؤسسات.

في ضوء ما أشير إليه أعلاه يمكن طرح الإشكالية العامة للبحث كالتالي:

ما هي الآثار المنعكسة على الموارد البشرية من خلال تطبيق الإدارة الالكترونية؟

بناء على هذه الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة الإدارة الالكترونية؟
- كيف تتحدد المكانة الاستراتيجية للموارد البشرية داخل المؤسسة؟
- ما هو الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية؟

الفرضيات:

انطلاقا من الإشكالية العامة وقصد تسهيل الإجابة على الأسئلة المطروحة نطرح الفرضيات التالية كإجابة أولية لتكون أساسا ومنطلقا لمعالجتنا للموضوع المقترح.

بهذا يمكن صياغة الفرضية الرئيسية كالآتي:

للإدارة الالكترونية أثر بارز على الموارد البشرية في المؤسسة.

تنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

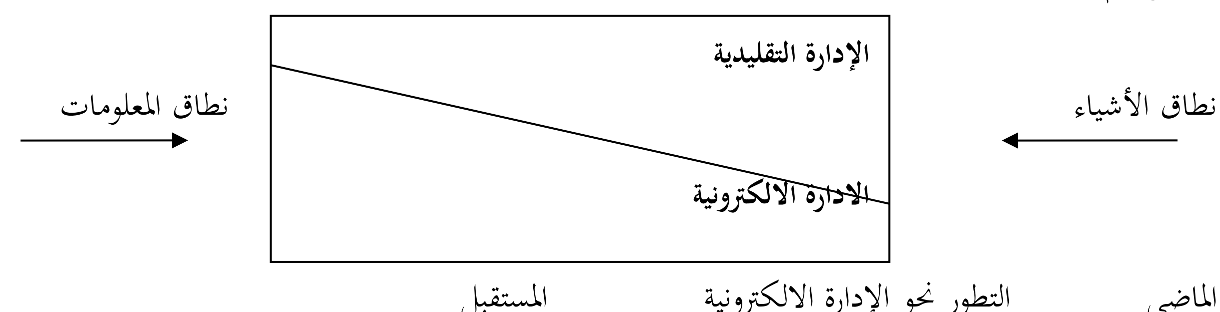


- يساعد وضوح مفهوم الادارة الالكترونية على التحول إلى ادارة إلكترونية.
- تعمل الإدارة الالكترونية على تفعيل دور الموارد البشرية.
- تهدف الإدارة الالكترونية إلى إعطاء فرص أكبر لمشاركة الموارد البشرية في الإدارة.
- لا يوجد تأثير وعلاقة واضحة للإدارة الالكترونية في تعزيز الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الأول: الإدارة الإلكترونية.

إن الانتقال من العمل الإداري التقليدي إلى تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات في البناء التنظيمي واستخدام التقنية الحديثة، بما فيها شبكات الحاسب الآلي و ربط الوحدات التنظيمية مع بعضها البعض، لتسهيل الحصول على البيانات و المعلومات لاتخاذ القرارات المناسبة و انجاز الأعمال و تقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة و بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن، هو تحول الإدارة من إدارة عادية إلى إدارة الكترونية[1]، والشكل رقم 01 يبين هذا الانتقال.

الشكل رقم 01: الإدارة الالكترونية ونطاق المعلومات المتزايد



المصدر: نجم عبود نجم، الإدارة الإلكترونية، دار المريخ للنشر، السعودية، 2004،ص126.

الشكل رقم 01 أن الإدارة الإلكترونية هي إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الإنترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد وإظهار الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي – المعرفي –الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاية في استخدام مواردها.

المطلب الأول: تعريف الإدارة الإلكترونية وتطورها التاريخي.

من خلال هذا الفرع نعطي تعريفا للإدارة الالكترونية ثم نعرج على التطور التاريخي لها:

اولا: تعريف الإدارة الالكترونية:

تأثر تعريف الإدارة الالكترونية باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، والمميزات التي توفرها من حيث السرعة والدقة وتقليل استخدام مستلزمات العمل المكتبي (الورق، اليد العاملة، ادوات الكتابة وغيرها).

---

[1] كلثم محمد الكبيسي، رسالة ماجستير بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الالكترونية في دولة قطر،2008، الجامعة الافتراضية الدولية، ص 29-30.



والإدارة الالكترونية بصفة عامة حسب "مراد عبد الفتاح" هي:

استغلال الإدارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتدبير، تحسين وتطوير العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمات.[2]

يرى "أحمد ناصف" أن الإدارة الإلكترونية عبارة عن: "استخدام نظم تكنولوجيا لمعلومات والاتصال وخاصة شبكة الانترنت، في جميع العمليات الإدارية الخاصة بمنشاة ما بغية تحسين العملية الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء بالمنشاة.[3]

عرفها "علاء السالمي" بأنها: " عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة لربطها مع الحكومة الالكترونية لاحقا ".[4]

بينما ربط "نجم عبود نجم" بين استخدام تقنيات المعلومات وتحقيق الأهداف واستغلال الموارد بفعالية، فعرف الإدارة الالكترونية بأنها : " إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد وإخفاء الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، والأكثر كفاية في استخدام مواردها".[5]

من خلال ما ورد في التعاريف أعلاه لمفهوم الإدارة الالكترونية نستخلص بان الإدارة الالكترونية هي الإدارة الشاملة التي توظف جميع الطاقات المتاحة من موارد بشرية ومادية وتقنيات وبرمجيات حديثة من أجل تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لزبائنها بفعالية أكثر وجهود وتكلفة اقل، بما يعزز قدراتها التنافسية في مواجهة المؤسسات المماثلة ويوفر لها امكانية السبق في اتخاذ القرار مما يفتح لها آفاق التطور والنمو وتحقيق التميز.

ثانيا: التطور التاريخي للإدارة الالكترونية:

نشير هنا إلى انه من خلال دراسة الفكر الإداري وتطور المدارس الإدارية يتضح أن الإدارة الإلكترونية هي امتداد لتطور المدارس الإدارية وتجاوز لها، فقد حدد المختصون في الإدارة مسارا تاريخيا متصاعدا لتطور الفكر الإداري والمدارس الإدارية على مدى أكثر من قرن من الزمان ابتداء بالمدارس الكلاسيكية ثم مدرسة العلاقات الإنسانية،

[2] مراد عبد الفتاح، الحكومة الالكترونية، القاهرة، دار المعارف، 2003، ص 23.

[3] احمد ناصف ندوة عن: منهجية التخطيط المنظومي نحو الحكومة الالكترونية في اطار المؤتمر الدولي للإدارة عن بعد والتجارة الالكترونية، القاهرة: فند ق سيمراميس، (2003)، ص88.

[4] علاء عبد الرزاق السالمي، نظم ادارة المعلومات ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، بحوث ودراسات دينامك للطباعة، القاهرة، 2003، ص 32.

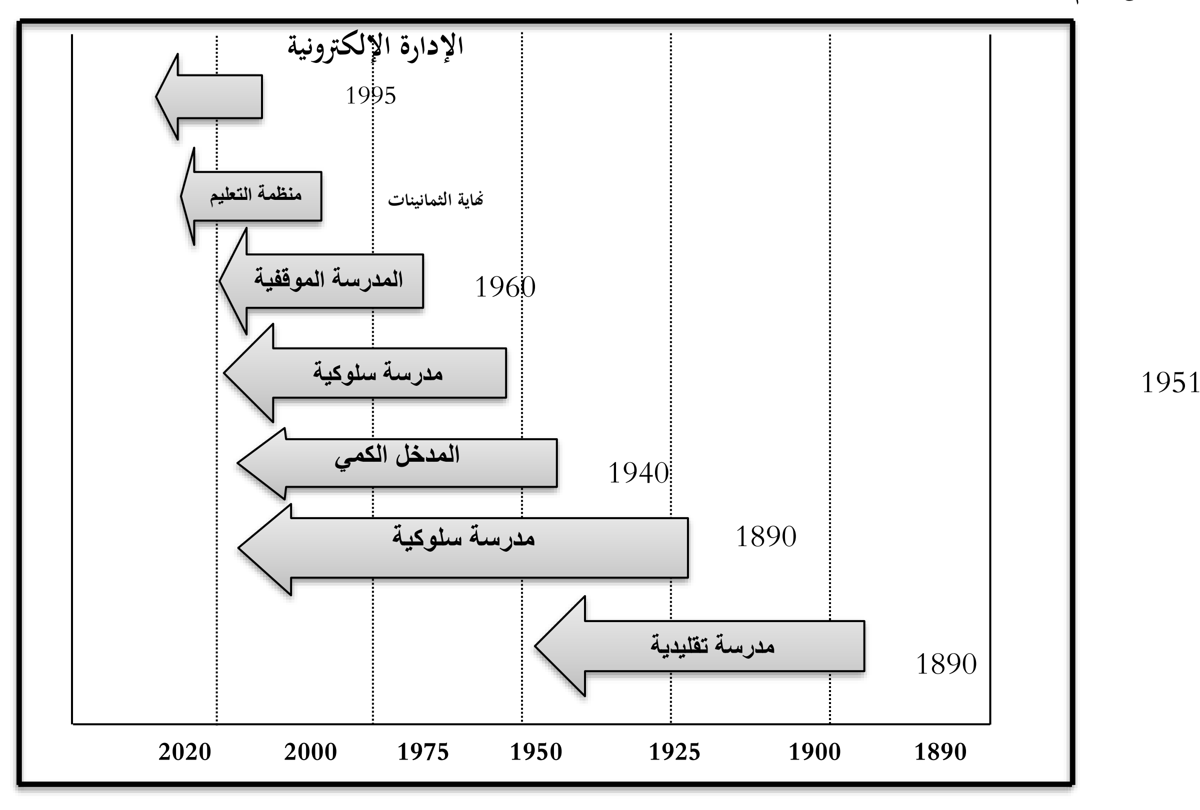
[5] نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية، مرجع سابق، 2009، ص126.



وبعدها توالى ظهور العديد من المدارس الإدارية ، وفي منتصف التسعينات توجت مسيرة التطور التاريخي بصعود الإدارة الإلكترونية[6].

والشكل رقم 02 يبين التطور المنهجي باتجاه الادارة، وأن الإدارة الإلكترونية هي امتداد لتطور الاداء في الإدارة[7]:

الشكل رقم 02: تطور المدارس الإدارية



Source: Richard L. Daft(2000): Management, The Dryden Press, Fort Worth, p40. And Pamela S.Lewis et al.(2001): Management, south-Western College Publishing, Australia,p47. (بتصرف)

كما أن الإدارة الإلكترونية أيضا امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة، فالتطور التكنولوجي اتجه منذ البدء إلى إحلال الآلة محل العامل، ثم تطور حتى وصل إلى الإنترنت وشبكات الأعمال، وهنا يشير "سعد غالب ياسين: ياسين" أن ظهور الإدارة الإلكترونية جاء نتيجة تطور موضوعي يمتد إلى العقود الخمسة الأخيرة من القرن الماضي، وبدايات ظهور الإدارة الإلكترونية تتمثل في انتشار استخدام نظم الحاسوب في الأنشطة الإدارية منذ نهاية عقد الخمسينات والستينياتت، حيث وجدت معظم المنظمات والمؤسسات العامة أن استخدامها للحاسوب سيعنى الإسراع في انجاز الأعمال واختصار للجهد والوقت والتكلفة.[8]

---

[6] نجم عبود نجم، مرجع سابق، 2004، ص 234-235.

[7] نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية 2009، ص126.

[8] سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 128- 130.



المطلب الثاني: فوائد وأهمية الإدارة الالكترونية

أحدثت الإدارة الالكترونية نقلة نوعية في عمل المنظمات، واستطاعت ان تحقق لها مجموعة من الفوائد التي تشكل احدى اهم العوامل المساعدة في مواجهة تحديات العالم المعاصر الذي تميز بثورة المعلومات، ومن تلك الفوائد: [9]

1. تشجيع الشفافية والمسائلة.
2. تشجيع المبادرات والابداع والابتكار.
3. توسيع المشاركة في المعلومات وتبادلها من خلال اساليب التقنية الحديثة.
4. التركيز على مجالات ادارية جديدة، وهي اتساع المشاركة في اتخاذ القرار، ونشر الوعي بأهمية المعرفة وتنمية راس المال الذكي.
5. تبسيط الاجراءات داخل المؤسسات والاجهزة وانعكاسه على مستوى الخدمة المقدمة.
6. اختصار وقت تنفيذ المعاملات الادارية المختلفة.

هناك متطلبات أساسية لقيام إدارة إلكترونية حقيقية وهي المتطلبات البشرية، المالية والامنية المتطلبات الادارية والتقنية سنتطرق الى المتطلبات البشرية بشيء من التفصيل.

حيث يعد المورد البشري من اهم الموارد في منظمات ، إذ ان المنظمات لن تتمكن من تحقيق أهدافها حتى وإن امتلكت أضخم المعدات والآلات والاجهزة، لذا لابد من تأهيل وإعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الإلكترونية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والتي تساعد في إعداد الكوادر البشرية الفنية المطلوبة ؛ لتحقيق الكفاءة عند تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية .[10]

تتطلب الإدارة الإلكترونية جملة من المتطلبات البشرية تتمثل فيما يلي فيما يلي: [11]

1- تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الافراد المؤهلين في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل على الانترنت.

2- استقطاب أفضل الأفراد المؤهلين في مجالات نظم المعلومات والبرمجيات.

3- ايجاد نظم فعالية للمحافظة على الافراد وتطويرهم وتحفيزهم.

4- التمكين الإداري (Empowerment) للإفراد من أجل إتاحة الفرصة أمامهم للتعامل السريع مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية.

المبحث الثاني: الموارد البشرية في ظل عصر المعلومات:

---

[9] ايوب نادية، الادارة الالكترونية، الملتقى الاداري الثاني، الرياض: الجمعية السعودية للإدارة، 2004،

[10] غنيم احمد محمد، مرجع سابق، 2004، ص 345.

[11] جبر محمد صدام، الموجة الالكترونية القادمة: الحكومة الالكترونية مجلة الاداري، العدد 91، 2002، ص200.



هناك جملة من الأسباب أدت إلى بروز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل المؤسسة، وبالتالي وجب على المؤسسة أن توفر له هذا جهازا إداريا متخصصا قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء، وأهم هذه الأسباب هي:[12]

1– التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد، يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم استقدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها.

2– ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين بما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعيا وإدراكا من ذي قبل، مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة، ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه الفئات الحديثة من العاملين.

3– ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث أصبحت الأجور تمثل نسبة عالية ومتزايدة من التكاليف، مما يتطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على الاهتمام بهذا المورد وتفجير طاقاته الكامنة لتغطية هذه التكاليف.

4– اتساع نطاق التدخل الحكومي في مجال الأعمال والعلاقات العمالية، هذا التدخل فرض على المؤسسات بمختلف أشكالها وأحجامها، توفير إدارة فعالة تعمل على تطبيق مختلف اللوائح والتشريعات المتعلقة بالأفراد.

5– الاتجاه المتزايد نحو كبر حجم المنظمات، واستخدامها لعمال مختلفين في ثقافاتهم، كفاءاتهم وكذا جنسياتهم مما حتم وجود إدارة متخصصة بهذا المورد.

6– زيادة دور وأهمية دور المنظمات العمالية والنقابات في الدفاع عن حقوق العمال، وزيادة حدة الصراع بين الإدارة والعاملين، مما تطلب الاهتمام بإدارة العلاقات بين الإدارة والتنظيمات العمالية، ومن ثم كانت ضرورة وجود جهاز يعمل على خلق التعاون بين الإدارة والعمال فعليا.

إن كل هذه العوامل وغيرها من الاعتبارات أدت إلى تغيير النظرة تجاه المورد البشري خاصة في وقتنا الحالي –عصر المعلومات والمعرفة– حيث أصبحت المؤسسات تقاس في تطورها بما تملكه من أفراد مبدعين ومبتكرين قادرين على خلق التميز، وبهذا أصبحت النظرة الحديثة اتجاه الموارد البشرية تقوم على مجموعة من المفاهيم الجديدة أهمها:[13]

-أن العنصر البشري [على كل المستويات] هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسة لتحويل التحديات والتهديدات إلى فرص تنافسية.

12 محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، بدون تاريخ، ص ص29-31.

13 علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص229.



- المشاركة الفعالة للعقل البشري وطاقاته الذهنية هي مصدر المعرفة وأساس القدرة الابتكارية، وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات ترضي العملاء.
- أن كل المزايا النسبية التي توفر لدى المؤسسة تبقى بدون فائدة ما لم يتوفر لها العنصر البشري المتميز القادر على الإبداع والابتكار، وهذا قصد تحويلها إلى مزايا تنافسية.
- أن العنصر الحاسم في تحسين وتطوير الأداء هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد.

المطلب الثاني: مهارات عصر المعلومات.

إن التحولات الجذرية التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات في عالم الأعمال، غيرت وجهة النظر تجاه العديد من المفاهيم والأساليب و الطرق التي تؤدا بها المهام، وبطبيعة الحال فإن المهارات البشرية اللازمة لتأدية هذه المهام سوف تتغير كذلك استجابة لهذا التحول في الوسائل والإمكانات. فاعتمادا الشركات الصناعية على تكنولوجيا المعلومات، جعلها تحتاج إلى قوة عاملة جديدة تختلف جذريا[14]. و في هذا الصدد قامت إدارة العمل الأمريكية بدراسة سمحت لها بتحديد سبع مهارات أساسية ينبغي للفرد العامل أن تتوفر فيه للنجاح في عصر المعرفة والمعلومات، هذه المهارات هي على النحو التالي:[15]

أولا: التفكير الناقد مع العمل: حيث يجب على الأفراد العاملين أن يكونوا قادرين على تعريف المشكلات واستخدام الأدوات المتاحة في البحث والتحليل ووضع الحلول وتطبيقها، وتقييم النتائج وتطوير الحلول مع المتغيرات المستمرة.

ثانيا: الإبداع: إن الأداة الأساسية للبقاء في وقتنا الحالي هو الإبداع، ففي عصر المعرفة والمعلومات يجب أن تساعدنا مهارتنا للوصول لحلول جديدة للمشكلات القديمة وإنتاج منتجات جديدة، وخلق طرق جديدة للاتصال وتناقل الأفكار حتى نتمكن من العيش في رفاهية.

ثالثا: التعاون: إن العمل الجماعي هو السبيل الوحيد لحل المشكلات المعقدة وستكون مهارات العمل الجماعي هي العامل الفيصل للعمل في عصر المعرفة والمعلومات، وعليه فإن النموذج المعتمد اليوم في إدارة القوى العاملة هو تشكيل فريق عمل متكامل، فعن طريق الشبكات المعلوماتية أصبح اليوم تناقل وتواتر المعلومات والأفكار أمر غاية في البساطة والأهمية وذلك بالاستعانة بالبرامج الإلكترونية المتوفرة حاليًا.

---

[14] بشار عباس، المعلومات والتنمية الاقتصادية ، مجلة العربية 3000، العدد 02، 2001، ص163.

[15] كمال عبد الحميد زيتون، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم الكتب نشر، توزيع و طباعة، القاهرة، مصر، ص 145 - 149.



رابعا: فهم التداخلات الثقافية: لقد سبق وأشرنا أن الإدارة اليوم أصبحت تعمل في عالم مفتوح لا يعترف بالحدود الجغرافية والمكانية، فالتنوع البشري اليوم أصبح يمثل أحد أهم خصائص تنظيمات اليوم.

لذا سيحتاج الأفراد العاملون لعبور حاجز الاختلاف الثقافي والمعرفي والاختلاف السياسي، معرفة التداخلات والاختلافات الموجودة بين كل هذه المتغيرات لكي يؤدوا عملهم بشكل ناجح في مجتمع مليء بمعايير الفهم المتداخلة واقتصاد عالمي متنامي وزيادة التخصص الفني.

خامسا: الاتصال: سيحتاج العاملون اليوم إلى إتقان أساليب الاتصالات الفعالة في العديد من المجالات ولمختلف الأشخاص، وسيحتاج كذلك المشتغلون بالمعرفة لاختيار طريقة الاتصال المناسبة لتوصيل الرسالة بفعالية وكفاءة على قدر المستطاع.

سادسا: استخدام الكمبيوتر: سيحتاج كل فرد في عصر المعرفة والمعلوماتية ليس فقط تخطي الجهل المعلوماتي، وإنما الانطلاق والتعرف على المستويات العالية من الطلاقة الالكترونية أو الرقمية، مع القدرة على استخدام الأدوات القائمة على استخدام الكمبيوتر لإنجاز المهام وتحقيق النجاح.

سابعا: المستقبل الوظيفي وتعلم الاعتماد على النفس: حيث أصبح على العمال الاعتماد على أنفسهم في اكتساب المهارات المطلوبة، وذلك للنجاح في الحياة العملية، وتحقيق الأمن الوظيفي، وهذا نظرًا لما أتاحته تكنولوجيا المعلومات من تسهيلات في هذا المجال، فشبكة الإنترنت تتيح الآن فرص هائلة لتنمية وتطوير الكفاءات عن طريق برامج تكوينية مصممة حسب الحاجة، فالتكنولوجيا الحديثة سمحت بالتعلم والتطوير المستمر طوال الحياة.والجدول التالي يوضح ويلخص كل ما ذكرناه سابقا عن مهارات عصر المعلومات:

الجدول رقم06: يوضح المهارات الأساسية لعصر المعلومات

المهارات السبع	المكونات
التفكير الناقد والعمل	حل المشكلات، البحث، التحليل، إدارة المشروع
الإبداع	انتاج معرفة جديدة
التعاون والمشاركة	التراضي، الرضا
فهم التدخلات الثقافية	المعرفة والثقافات التنظيمية تتداخل بين الأجناس المختلفة
الاتصال	إتقان صناعة والاستخدام الفعال لوسائل الإعلام
استخدام الكمبيوتر	الاستخدام الفعال للأدوات الالكترونية الخاصة بالمعرفة والمعلومات
المستقبل الوظيفي وتعلم الاعتماد على النفس	التحكم في التغيير وإعادة تعريف المستقبل المهني والتعليم على طول الحياة



المصـــدر: زيتوني كمال عبد الحميد ، تكنولوجيا التعليم في عصـــر المعلومات والاتصـــال، عالم الكتب نشـــر وتوزيع وطباعة، القاهرة، مصر، سنة 2002، ص 145.

الفرع الثاني: خصائص تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة

تتميز تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة بالخصائص التالية [16] :

- تنمية الموارد البشـرية عملية اسـتراتيجية تتشـكل من أنظمة فردية مكونة من أجزاء متكاملة تعمل ضـمن نظام استراتيجية المؤسسة، وضمن الدور الذي تؤديه وظيفة تسيير الموارد البشرية في المنظمة.
- تنمية الموارد البشـرية عملية تعلم مستمرة تهدف إلى تعزيز معارف، مهارات، اتجاهات وسـلوكيات العاملين، من أجل تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع تغيرات البيئة المختلفة.
- مع تزايد حجم ونوعية المنافسـة المحلية والعالمية بين المؤسـسـات الاقتصـادية وتسـابقها لتطوير وتحسـين منتجاتها وخدماتها لتحقيق الرضا لدى زبائنها وتوسيع حصتها السوقية وأكد أكثر فأكثر على الدور الاستراتيجي الذي يمكن أن تلعبه وظيفة تنمية الموارد البشرية من أجل رفع مستوى الأداء وتعزيز مستوى الرضا والولاء.

مجموعة النشـاطات، الإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تسـاهم في تحسـين أدائهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم[17].

المطلب الرابع: الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في ظل الادارة الإلكترونية

قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: واقع الدور الاستراتيجي للموارد البشرية

تطورت وظيفة إدارة الموارد البشـرية فبعد أن كان دورها التقليدي مقصـورا على القيام باسـتقطاب اليد العاملة والتعيين وصـرف الأجور ومنح الإجازات ، أخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولا وتخصـصـا ، وأصبح لإدارة الموارد البشرية دور استراتيجي يتطلب توافر كفاءات متخصصة لمزاولة الجوانب المتعددة من نشاطاتها ، فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تمارس مهام متخصصة واستراتيجية إلى جانب المهام التنفيذية.[18]

---

[16] عمر وصفي العقلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر، بعد استراتيجي، دار وائل، عمان،2005 ، ص437 ،438.

[17] د . الفارس، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية (الأفراد)، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص187.

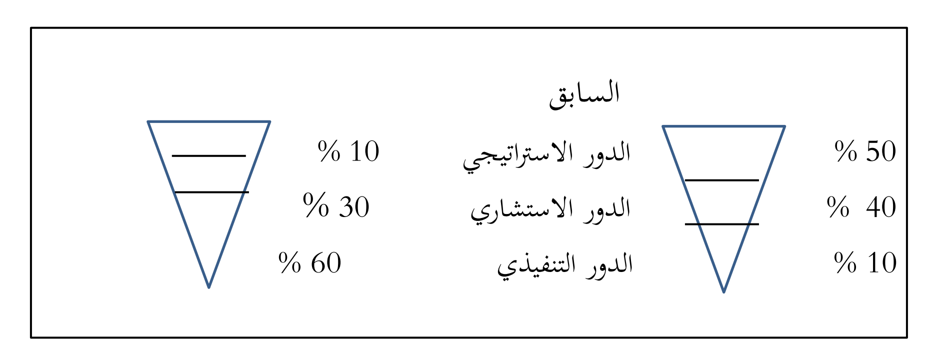
[18] نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى، 2002، ص1.



الشكل التالي يوضح ما سبق:

الشكل رقم 15: تغير دور الموارد البشرية

الحالي



المصدر: محمود احمد الخطيب، ادارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2001، ص76.

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن تغيرا ملحوظا طرأ على الاهمية النسبية للأدوار الثلاثة، حيث انخفضت الاهمية النسبية للدور التنفيذي من 60% الى 10% ، بينما يسجل الدور الاستراتيجي اتجاها معاكسا، حيث ازدادت الاهمية النسبية لهذا الدور من 10% الى 50 % ، وهذا ما يبرز المكانة الكبيرة التي اضحت تحتلها ادارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة.

يمكن ان يساعد نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية على اعطاء هذه الموارد دورا استراتيجيا اكبر عن طريق تقليل الوقت المطلوب لتنفيذ المهام الإدارية التقليدية، ومن ثم ، توفير وقت اكبر للعاملين في هذا القسم من الإدارة للقيام بأدوار اكثر فعالية، وكذلك من خلال توفير المعلومات المطلوبة لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية. فعلى سبيل المثال، يمكن للعاملين بقسم الموارد الشرية، والذين كانت مهمتهم تنحصر في معالجة البيانات، القيام ببعض المهام الاخر مثل:

- المشاركة في تحسين عملية التوظيف، وذلك بالبحث عن طرق جديدة لإيجاد مرشحين ذوي قدرات متميزة او تطوير علاقات متميزة مع وكلاء التوظيف عبر شبكة الانترنت.
- دعم التدريب وانشطة التطوير من خلال العمل على تحسين مواد التدريب او استخدام نظم جديدة لتقييم كفاءة التدريب.
- تطوير معلومات جديدة تتعلق بإدارة الاداء عن طريق اعداد تقارير حول العاملين ذوي الأداء المتميز او عمل تقييم للتسلسل الوظيفي بالشركة لوضع نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية.
- العمل على تطوير نظام الاتصالات.

قد أشارت احدى الدراسات الى ان العديد من المؤسسات التي اعتمدت نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية أو كانت تخطط لتنفيذه، كانت تستخدم عددا من التطبيقات غير المتخصصة في الموارد البشرية ولكنها كانت



معتمدة الى حد كبير على المعلومات الخاصة بالموارد البشرية – ومن أمثلة ذلك، نظم اعتماد أوامر الشراء وإدارة عمليات السفر ونفقاتها واعتماد بطاقات الحضور. ونظرا لأن الموارد البشرية هي مصدر هذه المعلومات، فإنها عنصر مؤثر في نشاط أية مؤسسة. وقد اشارت الدراسة أيضا إلى ثلاثة وسائل تستطيع الموارد البشرية من خلالها القيام بدور استراتيجي أكبر وهي:

- تقديم خدمات ترتكز على جوانب مثل اكتساب مهارات جديدة ودعمها وتحسين مناخ العمل وتطوير اسلوب القيادة وتكوين رؤية عامة للمؤسسة.
- دعم الصورة الذهنية للمؤسسة.
- توفير معلومات كمية لمساعدة كل العاملين في صنع القرار.

فيما يلي عرض للآثار الايجابية لتحسين الوصول الى المعلومات، فمن الممكن ان يساعد تنفيذ النظم التي تجمع بين بيانات من مصادر مختلفة وتقدم معلومات استراتيجية على قيام قسم الموارد البشرية بدور اكثر فعالية وايجابية. وسيساعد هذا ايضا على توفير المعلومات اللازمة لتحديد قطاعات العمل التي تعمل بشكل جيد او سيئ وربط ذلك بعوامل مثل سجلات التدريب او الرواتب او الكفاءة.

المبحث الثالث: بيان وتحليل نتائج الدراسة الميدانية لتقييم أثر الادارة الالكترونية على الموارد البشرية في شركة الاتصالات موبيليس الجزائر.

يمكن من خلال دراسة حالة مؤسسة موبيليس اكتشاف مدى إعتماد شركة موبيليس على الوسائل التكنولوجية الحديثة والطرق التقنية المبتكرة خاصة وسائل الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، وماهو الأثر الناجم عن اعتماد هذه التقنيات والوسائل على العنصر البشري داخل المؤسسة.

يتناول هذا المبحث وصفا مفصلا للمنهج والإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة الميدانية، أفراد مجتمع الدراسة وعينتها وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها.

كما يتضمن هذا المبحث وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث ومن ذلك : تعريف منهجية الدراسة، وصف مجتمع الدراسة ، تحديد عينة الدراسة ، إعداد أداوت الدراسة ، التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، بيان إجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في معالجة نتائج الدراسة.

المطلب الاول: منهجية الدراسة

استخدمنا في هذا الجزء الميداني المنهج الوصفي والتحليلي الذي حاولنا من خلاله معرفة أثر الادارة الالكترونية على الموارد البشرية لشركة الاتصالات موبيليس، نظرا لأنه أكثر وأنسب المناهج البحثية لوصف الظاهرة موضوع البحث،



والذي حاولنا من خلاله وصف موضوع الدراسة، تحليل البيانات وأن يقارن ويفسر ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد ويثري بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

الفرع الاول: فرضيات الدراسة

تنبثق فرضيات الدراسة من الفرضية الرئيسية التي مفادها أن الإدارة الإلكترونية حتمية تفرضها المزايا التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة وتطبيقها بالمؤسسة يعود على الشركة بمزايا تنافسية جديدة ويساعد بدرجة كبيرة في تحسين مكانة الموارد البشرية داخل الشركة، و تتلخص في ما يلي:

-يوجد تباين في اتجاهات موظفي الشركة نحو الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الادرة الالكترونية والموارد البشرية.

الفرع الثاني: مصادر البيانات والمعلومات.

اتجهنا في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة خاصة تلك الوثائق الإلكترونية المتاحة على الموقع الخاص بالشركة والمتوفر على شبكة الويب على شكل pdf، الدوريات والمقالات والتقارير والرسائل العلمية التي تناولت موضوع الدراسة.

أردنا من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة ، التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات ، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت الادارة الالكترونية e-management وادارة الموارد البشرية الكترونيا e-hrm .

الفرع الثالث: المصادر الأولية للبيانات

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة استخدمنا الاستبانة لجمع البيانات الأولية كأداة رئيسية للبحث، وقد صممت بغرض حصر وتجميع المعلومات اللازمة عن موضوع الدراسة الميدانية.

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة ، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية (Statistical Package for Social Science) المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

الفرع الرابع: المقابلات الشخصية

بغرض التعرف عن قرب على واقع شركة موبيليس الخاضعة للدراسة فيما يخص موضوع الدراسة ، قمنا بإجراء مقابلات ميدانية عديدة مع موظفي الجامعات الذين لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ، وخاصة موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات وموظفي مديرية الموارد البشرية، حيث تكونت لدينا صورة متكاملة عن واقع الشركة محل الدراسة ساهمت في إثراء الدراسة وتوجيهنا بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة من الدراسة.



المطلب الثاني: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في المديريات والأقسام باختلاف رتبهم وتنوع مهامهم حيث يشملون مجمل المديرية العامة لمؤسسة موبيليس وهذا حسب علاقتهم بموضوع الدراسة، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة من اطارات وموظفين اداريين وبعض الاعوان 740 موظفا يتوزعون على 9 مديريات وعدة مكاتب أخرى. حيث أن العاملين في مراكز تكنولوجيا المعلومات الذين لهم علاقة بموضوع الدراسة فبلغ عددهم 35موظفا ، تنوعت وظائفهم ما بين مدير، ورؤساء أقسام ، مبرمجين ، مصممي صفحات الويب ومحللي أنظمة. كما أن الموظفين بمديرية الموارد البشرية كانوا 45 موظفا.

المطلب الثالث: عينة الدراسة

إن اختيار العينة بشكل دقيق ومناسب يعطي نتائج مشابهة إلى حد كبير للنتائج التي يمكن الحصول عليه عند دراسة كامل مجتمع الدراسة

الفرع الأول: العينة الاستطلاعية للدراسة

تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (30) فردا من أفراد مجتمع الدراسة للتحقق من صدق الاستبانة وذلك بتطبيق الاستبانة عليهم ، وذلك بهدف تطوير الاستبانة إلى الحد الأقصى والتأكد من سلامة فقراتها، ليشمل ذلك تعديل اتجاه بعض الأسئلة والتصحيح اللغوي ، وتم استبعاد العينة الاستطلاعية من الدراسة بعد ذلك.

الفرع الثاني: عينة الدراسة الميدانية

نظرا لأهمية آراء واستجابات المبحوثين في مراكز تكنولوجيا المعلومات ومديرية الموارد البشرية ، فقد فضلنا أن نركز على الموظفين التابعين لمراكز تكنولوجيا المعلومات، مبرمجين ، محللي نظم، مصممي صفحات ويب، والشبكات، مسؤولي إدارة قواعد البيانات، وركزنا أيضا على موظفي مديرية الموارد البشرية، أما مجتمع الدراسة من إطارات وموظفين إداريين وأعوان من باقي إدارات الشركة فتم اختيار عينة عشوائية مع مراعاة حجم تمثيل كل ادارة في مجتمع الدراسة، حيث حددنا حجم العينة العشوائية ومقدارها 100 فردا من مجموع المجتمع ككل.

وقد تم توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة باستخدام طريقتين: الطريقة الأولى تقليدية وهي الاستبانة الورقية، والطريقة الثانية هي الاستبانة الإلكترونية وتوزيعها على الموظفين الذي توفر لدينا بريدهم الالكتروني.

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية واستبعاد أفرادها، قمنا بتوزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة الممثلة للمجتمع وعددهم 100،منها 67 استبانة ورقية وتم في الأخير أخذ 56 صالحة للتحليل الإحصائي، و33 استبانة على شكل وورد تم ارسالها الكترونيا عن طريق البريد الالكتروني منها تم استرداد 13 استبانة إلكترونية صالحة للتحليل، لتكون بذلك مجموع 69 استبانة صالحة للدراسة من مجموع 100 أي ما نسبته 69% من أفراد عينة الدراسة.



المطلب الرابع: أدوات الدراسة

قمنا بتصميم استبانة الدراسة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة بعد أن راجعنا الكثير من الاستبانات والدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية إلكترونياً والإدارة الإلكترونية والموارد البشرية، وإجراء مقابلات عديدة مع الموظفين الذين لهم علاقة بموضوع الدراسة من موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات، موظفي شئون الموظفين ، موظفي وحدة الجودة ومع الإحصائيين لمعرفة الطريقة الأمثل لتصميم الاستبانة، حيث تم تصميم استبانة مكونة من 5 درجات، وفقا لمقياس ليكرت الخماسي مما يعطي للمبحوث مجال أوسع للإجابة، وقد كانت درجة الإجابة لكل فقرة 5 درجات بحيث كانت أقل الإجابات هو "1 " ويعني عدم الموافقة التامة على الفقرة ، أعلى الإجابات الرقم 5 ويعني الموافقة التامة على الفقرة ونقطة الحياد هنا هي 3.

تم إعداد الاستبانة على عدة مراحل كما يلي:

1-إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.

2-عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.

3-تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.

4- إجراء دراسة استطلاعية ميدانية أولية للاستبانة وتعديل بعض الجوانب.

أولا: توزيع الاستبانة

لأغراض تعزيز نتائج الدراسة بأحد فروع مجالات الدراسة ، وهي الإدارة الإلكترونية ، قمنا باستخدام طريقتين لتوزيع الاستبانة ، الطريقة التقليدية الورقية والتي تم توزيعها باليد ، والطريقة الثانية وهي الاستبانة الإلكترونية.

ثانيا: محتويات الاستبانة

تكونت الاستبانة من قسمين ، حيث احتوى القسم الأول على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة ، والقسم الثاني من ستة مجالات تتناول جوانب الدراسة.

1- الجزء الأول تناول هذا القسم الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وشمل ما يلي:

- متغير الفئة العمرية
- متغير نوع الوظيفة
- متغير المستوى التعليمي
- متغير عدد سنوات الأقدمية

2- الجزء الثاني يتكون من ستة محاور تشمل جوانب مختلفة من الدراسة ، حيث سعينا من خلالها تغطية كافة جوانب موضوع دراسته وهي كالتالي:



- المحور الأول يناقش مدى استعمال التقنيات والاساليب الحديثة في ادارة المؤسسة لدى المستويات الإدارية المختلفة ، وهو مكون من 12 فقرة.
- المحور الثاني يناقش مدى استخدام إدارة الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات، ويتكون من 10 فقرات.
- المحور الثالث يتناول واقع تدريب العاملين وتأهيلهم الكترونيا ويتكون من7 فقرات.
- المحور الرابع يناقش رضا العاملين ويتكون من 5 فقرة.
- المحور الخامس يتعرض لأداء العاملين في ظل التكنولوجيات المتاحة لدى الشركة ويتكون من 7 فقرات.
- المحور السادس يعالج مدى مشاركة العاملين في ودورهم في اتخاذ القرارات داخل الشركة ويتكون من 7 فقرات.

وبذلك يبلغ مجموع فقرات الاستبانة 48 فقرة ، روعي فيها خصائص عينة الدراسة كون أغلبهم من المستويات الإدارية العليا العاملين في الشركة ومن موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات ومديرية الموارد البشرية اضافة الى بعض الاعوان وكلهم يساعدون في دراسة وتحليل موضوع الدراسة على وجه حسن.

حاولنا من خلال هذا البحث إجراء دراسة ميدانية لاتجاهات أجوبة موظفي شركة موبيليس نحو الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالموارد البشرية، واستعملنا لذلك كأداة للدراسة الاستبيان.

ومن خلال عرض وتحليل النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية، توصلنا من خلال المحور الأول بأنه توجد جهود مبذولة في سبيل تطبيق الادارة الإلكترونية والتوجه أكثر الى الوسائل الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة، وهذا التحول لا يكون الا عن طريق موارد بشرية قادرة على مسايرة هذه التطورات والتحولات في بيئة عملها، ما يستدعي وجود برامج تدريبية وتأهيلية وكوادر بشرية مرنة في التعامل مع هذه الوسائل والطرق الحديثة في الادارة، كما أن القابلية في استعمال التقنيات والاساليب الحديثة يعزز الرضا الوظيفي الذي من شأنه رفع أداء العاملين وتنمية قدراتهم أكثر، بل من شأنه أيضا إقحام الموظفين باختلاف مستوياتهم التعليمية ومسمياتهم الوظيفية من المشاركة في صنع واتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال بين مختلف أقسام وفروع الشركة.

ومن خلال اختبار صحة فرضية الدراسة الميدانية فقد وجدنا بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات عينة الدراسة نحو المتغيرات الشخصية لكلا المحورين (الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية). وعند دراسة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية وجدنا بأن بينهما علاقة طردية تقدر بـــ0.892 أي أنه كلما زادت تطبيق الإدارة الإلكترونية كلما ارتفع مستوى تأهيل العمال وازداد أداؤهم ورضاهم ومن ثم كان لهم دور فعال في صنع القرارات داخل شركة الاتصالات موبيليس.



الخلاصة:

إن التطور العلمي الذي حدث في عصر الصناعة كان في الحقيقة تمهيدا لفترة أخرى أرقي و أسمى من سابقاتها أصطلح على تسميتها بعصر المعلومات و المعرفة أو بعصر ما بعد الصناعة، عصر تحقق فيه من التطور و التقدم في المجال التكنولوجي– خاصة في مجال معالجة المعلومات وبثها – ما يتضاءل أمامه كل ما تم إنجازه في الحقب السابقة حيث وظفت فيه تكنولوجيات عالية التقنية تكنولوجية المعلومات بشكل قوى ومكثف وغير مسبوق.

هذا الاقتحام القوي لهذه التكنولوجية في مجال الأعمال كانت له آثار عميقة على الموارد البشرية وذلك ما حاولنا التطرق إليه في هذا العمل المتواضع، حيث تمثلت إشكالية البحث في معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

ومن خلال العرض السابق للدراسة أمكن الإجابة عن الإشكالية التي تم طرحها في المقدمة كالاتي:

إن التحول من الادارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية كحتمية تفرضها تغيرات بيئة الاعمال العالمية يحدث تغييرات واضحة على الموارد البشرية من حيث تفعيل دور الموارد البشرية داخل المؤسسة، إعطاء فرص أكبر للعنصر البشري، مع دعم التدريب والتأهيل والزيادة في رضا المورد البشري.

ويمكننا حصر نتائج اختبار فرضيات الدراسة في النقاط التالية:

- يساعد وضوح مفهوم الإدارة الإلكترونية و استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في الادارة على التحول إلى إدارة إلكترونية حديثة تتمتع بعدة إيجابيات ما يكسيها ميزة تنافسية عالية هذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.
- تعمل الإدارة الالكترونية على تفعيل دور الموارد البشرية من خلال تطوير قيادة إدارية تتعامل بفعالية مع التغيرات المتسارعة في وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.
- استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة يسهل انسياب المعلومات بين اقسام المؤسسة، ويسهل التفاعل بين إدارة الموارد البشرية وباقي الإدارات الأخرى حيث تهدف الإدارة الإلكترونية إلى إعطاء فرص اكبر لمشاركة الموارد البشرية في الإدارة، وهو ما يعزز الفرضية الثالثة.
- يصبح للموارد البشرية دور مهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بمصير المؤسسة من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية الأمر الذي يثبت وجود تأثير وعلاقة واضحة للإدارة الالكترونية في تعزيز الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما ينفي الفرضية الرابعة.

أولا :نتائج البحث



بعد إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة لأداة الدراسة، واستخدام مجموعة مختارة بعناية من التحليلات للحصول على نتائج دقيقة تتفق مع أهمية الدراسة ومشكلتها، ومن خلال المقابلات العديدة التي أجراها الباحث، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية الإدارة الإلكترونية، وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة، وهذا يساعد بشكل كبير على تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتطويرها، كما تدعم إدارة المؤسسة عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.
2. تتوفر بنية تحتية لدى مراكز تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة المعنية بالدراسة تعتبر كافية عمليا للتحول إلى الإدارة الإلكترونية، ونعلل ذلك بسبب ازدياد الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل.
3. وجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أجوبة أفراد العينة راجع إلى المتغيرات الشخصية وهي: الفئة العمرية، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة.
4. إن مفهوم الإدارة الإلكترونية مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية مختلفة، والتحول إليها يلزم تغييرات واسعة بدءا من هيكلية المنظمة إلى إجراءات العمل.
5. من أهم أنظمة الإدارة الإلكترونية التي تقوم المؤسسة بتطويرها طبقا لحاجتها هي أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المختلفة.
6. توفر المؤسسة وسائل اتصال مختلفة مع موظفيها باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كالبريد الإلكتروني وخدمة Lotus.
7. توفر المؤسسة أنظمة معلومات إدارية محوسبة، ويتم تطويرها باستمرار حسب الاحتياجات ومستجدات عالم الأعمال.
8. تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة كافية للبدء في مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية.
9. تتوفر لدي الشركة المعنية بالدراسة الكفاءات البشرية والإمكانيات الفنية اللازمة للتحول إلى الإدارة الإلكترونية.
10. يتم استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل أساسي في الأنشطة التي تخص الاستقطاب، الحضور والانصراف ، تقييم الأداء، وهي وظائف تعتبر من الأنشطة الأساسية لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
11. ما زالت بعض الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية لا تطبق إلكترونياً، كالمقابلات، اختبارات التوظيف، الأجور، التدريب عن بعد، تحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط المسار الوظيفي، ويعلل أعضاء العينة



المستجوبين ضعف التوجه لهذه الأنشطة من وجهة نظرهم إلى أن المؤسسة لا توظف أعدادا كبيرة كل سنة، مما يجعل التوجه الإلكتروني إلى تلك الأنشطة محدود.

19- أظهرت نتائج الدراسة محدودية المواد التعليمية والمواد التدريبية المنشورة إلكترونياً والخاصة بالموظفين.

20- تتبع المؤسسة استراتيجية الجمع ما بين الأعمال التقليدية والإلكترونية، وهو مؤشر ايجابي في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

ثانيا: توصيات الدراسة

نقدم في ما يلي جملة من التوصيات المعتمدة على نتائج الدراسة ، آملا من إدارات المؤسسة المعنية بالدراسة الأخذ بها لتطوير الأنشطة الإدارية الخاصة بالموارد البشرية لديها وللاستفادة من هذا المجال في تعزيز التوجه نحو الإدارة الإلكترونية، وهذه التوصيات هي:

1- ضرورة قيام مديريات الشركة بالتوجه الرسمي والعملي نحو الإدارة الإلكترونية وأنظمتها.

2- التعاون والتنسيق بين المديريات في ما يخص التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

3- توفير الدعم المالي المقدم لمراكز تكنولوجيا المعلومات لأهميتها في قيادة التغيير إلى الإدارة الإلكترونية.

4- البحث عن مصادر تمويل لمشاريع التغيير إلى الإدارة الإلكترونية ووضعها في أولويات الخطط الاستراتيجية.

5- الاستفادة من أدوات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية .

8- العمل على تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية.

9- تطوير الهيكلية الإدارية للشركة بما يتناسب مع عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية.

10- تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أنشطة ووظائف كافة مديريات الشركة، خاصة مديرية الموارد البشرية ومديرية أنظمة تكنولوجيا المعلومات، وتقييم الأداء وتقديم طلبات التوظيف، حيث لا تزال هناك العديد من الأنشطة التي يمكن تنفيذها من خلال استغلال الوسائل والأدوات المتاحة في الوقت الحالي.

11- التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شئون الموظفين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت انجاز المعاملات.

13- الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتعلم عن بعد، حيث أن الإمكانيات متوفرة ولكن لا تستغل في هذا المجال بالنسبة للموظف.

15- رفع مستوى التعاون مع الشركات الأخرى في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث قد يتوفر لدى الشركات الأخرى القدرة على مساعدة مراكز تكنولوجيا المعلومات في عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية.



قائمة المراجع:

1- كلثم محمد الكبيسي، رسالة ماجستير بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الالكترونية في دولة قطر،2008، الجامعة الافتراضية الدولية.

2- مراد عبد الفتاح، الحكومة الالكترونية، القاهرة، دار المعارف، 2003.

3- احمد ناصف ندوة عن: منهجية التخطيط المنظومي نحو الحكومة الالكترونية في اطار المؤتمر الدولي للإدارة عن بعد والتجارة الالكترونية، القاهرة: فند ق سيمراميس، (2003).

4- علاء عبد الرزاق السالمي، نظم ادارة المعلومات ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، بحوث ودراسات دايناملك للطباعة، القاهرة، 2003.

5- نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية 2004.

6- نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية 2009.

7- سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2005.

8- ايوب نادية، الادارة الالكترونية، الملتقى الاداري الثاني، الرياض: الجمعية السعودية للإدارة، 2004.

9- غنيم احمد محمد، الادارة الإلكترونية : آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية ،المنصورة: مصر، 2004.

10- جبر محمد صدام، الموجة الالكترونية القادمة: الحكومة الالكترونية مجلة الاداري، العدد 91، 2002.

11- محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، بدون تاريخ.

12- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.

13- بشار عباس، المعلومات والتنمية الاقتصادية ، مجلة العربية 3000، العدد 02، 2001.

14- كمال عبد الحميد زيتون، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم الكتب نشر، توزيع و طباعة، القاهرة، مصر،2004.

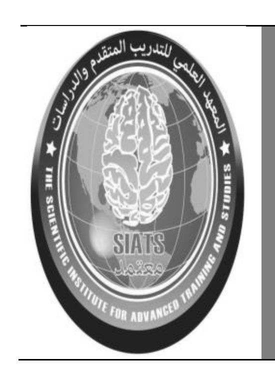
15- عمر وصفي العقلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر، بعد استراتيجي، دار وائل، عمان،2005 .

16- د . الفارس، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية (الأفراد)، منشورات جامعة دمشق، 2003.

17- نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى، 2002.







SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 3 ، أكتوبر 2017م.

e ISSN 2462-1730

ALSALABAT ALNAFSIAT WAEALAQATUHA BIALTAWAFUQ ALMAHNII LADAA MUELIMI MARHALAT ALTAELIM MA BAED AL'ASASII BIMUHAFAZAT JANUB ALBATINA

الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة

يوسف بن سيف بن محمد الرجيبي

Yousef Saif Mohammed Al Rujaibi

10748328y@gmail.com

أ.د/ محمد عبدالحميد الشيخ حمود

PROF/Mohammad Abdulhamid Sheikh Hammoud

drhammoud@squ.edu.om

1439هـ –2017م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 1/8/2017
Received in revised form 25/8/2017
Accepted 1/10/2017
Available online 15/10/2017
Keywords:
Insert keywords for your paper

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between hardiness and career adjustment among teachers in Post Basic Education stage in South AL-Batinah in Sultanate of Oman. A random stratified sample which consisted of 306 teachers (178 male and 128 female) was used. To achieve the goal of study, A descriptive correlational design was employed, and both hardiness scale and career adjustment scale were administered to the sample. The psychometric characteristics of both scales were assessed. The findings of this study indicated that there was significant direct correlation between hardiness and career adjustment in teachers, and hardiness predicts career adjustment in them.

ملخص

هدفت هذه الدراسة تعرف العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان. وقد تكونت عينة الدراسة من (306) معلماً ومعلمة من مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة، منهم (178) ذكور، و(128) إناث، وقد أُختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم إعداد مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني وتطبيقهما على أفراد عينة الدراسة بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية.

وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباطاً طردياً ودال إحصائياً بين درجة الصلابة النفسية ودرجة التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة، كما بينت الدراسة أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

الكلمات المفتاحية: الصلابة النفسية، التوافق المهني، مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

مقدمة:



تتعدد الأزمات والمحن التي تصـــيب المعلم, منها ما يكون منبعها محيط العمل, متمثلة في ســـلوك التلاميذ أو علاقة المعلم بزملائه أو رؤسائه، وعدم وضـوح الأدوار المنوطة إليه, فضـلاً عن الاتجاهات السلبية نحو مهنة التدريس, ومنها ما هو مرتبط بالبيئة المحيطة بالمعلم.

وتُعد الصلابة النفسية إحدى سمات الشخصية المناعية التي تسهم في الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، وتعد في مقدمة الطريق إلى المقاومة، لكونها تحافظ على الصـــحة والأداء وتزيد من الإنتاجية في العمل، ومن الملاحظ احتفاظ معظم الأفراد بصـحتهم النفسية والجسمية ولا يصيبهم الإرهاق والمرض بالرغم من تعرضـهم لمحن وأحداث حياتية ضاغطة (بلوم وحنصالي، 2013).

وتعد الصــلابة النفســية من أهم المصــادر التي حظيت باهتمام كثير من الباحثين، وقد عرفتها كوباسـا (Kobassa, 1979) بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فعاليته وقدرة على استخدام كل المصادر النفسية والبيئة المتاحة, كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة.

وتهدف الدراســـات التي قامت بها كوباســـا (Kobasa,1979, 1982, 1983, 1985), في معرفة المتغيرات النفســـية والاجتماعية, التي تكمن وراء احتفاظ الأفراد بصـحتهم النفسـية والجسـمية رغم تعرضـهم للضـغوط, وتوصـلت إلى أن الصـلابة النفســية هي مجموعة من الخصــائص النفســية تشـمل متغيرات الالتزام والتحكم والتحدي, وهذه الخصــائص تقوم بدور الواقي الصامد للمحافظة على الصحة النفسية والجسمية والأداء النفسي بالرغم من التعرض للأحداث الضاغطة.

وقد اشارت العديد من الدراسات كدراسة كل من مادي (Maddi, 1999) وكرولي وهوبدي (Crowley & Hobdy, 2003) ومادي وهايتور (Maddi & Haightower, 1999) بأن الصلابة النفسية لها منفعة في توحيد الجهود في حل المشكلات بدلاً من إنكـار المشـــكلـة أو تجـاهلهـا. كمـا خلصـــت دراســـة مـاكليســـتر ودولبيير ويبســـتر ومـالون وســـتينهـارت (Mcalister, Dolbier, Webster, Mallon & Steinhardt, 2006) أن للصــلابة النفســية دور وقائي من الضــغوط المهنية كما تعد منبئاً برضا الفرد عن وظيفته.

ويقصـــد بالتوافق المهني "التكيف الســـليم مع ظروف العمل ومع المجتمع المحيط به مما يشـعر الفرد انه راضٍ عن نفســه وعديم الشـكوى في حياته مما يسـاعده على إنتاجٍ أفضــل كماً وكيفاً" (غباري، 1991, 50).

وقد أشار عوض (1987, 12) إلى أن مظاهر التوافق المهني الرضا عن العمل, حيث أن الرضا يعكس رضا الفرد عن عمله بمكوناته المختلفة, ويصـــور طبيعة علاقة الفرد بزملائه ووجهة نظره من رؤســائه والمشــرفين عليه, ومســتوى الأجر والمركز الاجتماعي, ووجهة نظره في بيئة العمل المحيطة. كما أن هناك عوامل مؤثرة في التوافق المهني بعضــها يتعلق بمسـتوى العمل ومتطلباته, والآخر يتعلق بشـخصــية الفرد ذاته, فالعلاقة مع الزملاء والمشـرفين, والظروف المتعلقة بالعمل أصـبحت مهمة في تحقيق التوافق المهني (الخطيب والحديدي, 1991).



ولأن طبيعة عمل المعلم يختلف عن المهن الأخرى فالمكانة الاجتماعية لمهنتهم متحققة قياسا بالمهن الأخرى التي تعد المكانة الاجتماعية في تلك المهن سببا في سوء توافقهم المهني, وهناك عامل آخر مرتبط بطبيعة العلاقات الإنسانية مع المسؤولين المباشرين, فدور الشخصية يؤثر على توافق المعلم, فهذه العلاقة إن كانت إيجابية فإنها تنعكس على توافقه المهني, وإذا كانت العلاقة سلبية فإنها تكون سببا في سوء توافقه المهني.

وقد دفع الباحثان لإجراء الدراسة الحالية والتي قد تكون محاولة للكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية لتناولها لمتغير الصلابة النفسية, وهو مصدر من المصادر النفسية لمواجهة الأحداث الضاغطة, بحيث تساعد الأفراد على أن يكونوا أصحاء متمتعين بالسواء النفسي والعضوي. كما وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على أهمية الصلابة النفسية لما لها علاقة وثيقة بالتوافق المهني لدى المعلمين ونجاحهم في الحياة. وقد تكون هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب التربوي والسيكولوجي. كما وتكمن أهمية الدراسة في أنها توجه إلى المعلمين التربويين الذين هم كنز الأمة ويقع على عاتقهم أمل المستقبل للنهوض بالمجتمع. كما ويؤمل من نتائج الدراسة الحالية أن تفيد المسؤولين في التعرف على تأثير الصلابة النفسية في التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة. وقد تفيد هذه الدراسة الباحثين المختصين في إعداد برامج لرفع درجة الصلابة النفسية والتوافق المهني. كما وتكمن أهمية الدراسة في الاستفادة من نتائجها في إجراء بحوث ميدانية أخرى على عينات مختلفة في المجتمع العماني.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة التي تربط بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة، وإلى درجة إسهام الصلابة النفسية في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

محددات الدراسة:

الحدود الموضوعية: الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

الحدود الزمانية: 2016/2015م.

الحدود المكانية: محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان.

الحدود البشرية: معلمو ومعلمات مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تُعد الصلابة النفسية عاملاً هاماً في الحفاظ على الصحة النفسية والجسمية للفرد، حيث إن للصلابة النفسية دور كبير في امتصاص ما تُخّلفه الضغوط التي تنشأ نتيجة الأحداث الضاغطة التي يمر بها الفرد، وهي بذلك تُعد مصدراً للمقاومة والصمود



والوقاية من الآثار التي تحدثها الضغوط على الصحة النفسية، والجسدية للأفراد. وأن الأفراد الأكثر صلابة نفسية أقل تعرضاً للضغوط وأنهم أكثر صموداً وإنجازاً وقيادة وضبطاً داخلياً كما يتميزون بالمرونة والنشاط والمبادأة والواقعية (Kobasa, 1979).

ومن المتوقع أن تضيف نتائج الدراسة أساسا نظريا مهما لفهم العلاقة بين هذه المتغيرات والتي من خلالها يمكن بناء العديد من البرامج الإرشادية والوقائية التي تفيد هذه الفئة من المجتمع.

كما يُعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في مهنة التعليم وهو أمر ضروري لقيام المعلم بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، ومن خلاله يقاس مدى رضا المعلم عن مهنته مما يدفعه إلى زيادة الإنتاجية في العمل، من هنا جعل موضوع التوافق المهني يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث، نظراً لأهميته في حياة الأفراد، لكونه مؤشر النجاح والتطور.

وبالاطلاع على الاوضاع التدريسية لوحظ افتقار كَمْ من المعلمين إلى الصلابة النفسية التي تساعدهم في التعامل مع مواقف العمل اليومية ومواقف الحياة المختلفة وعدم تمكنهم من استغلال قدراتهم كافة وكفاياتهم النفسية والبيئة لإدراك أحداث الحياة إدراكا غير مشوه وتفسيرها بواقعية وموضوعية والتعايش معها بشكل إيجابي.

كما لوحظ أن الكم الآخر من المعلمين، محتفظين بصحتهم النفسية ويتمتعون بتوافق مهني عالي، ويطرح هنا تساؤل عن مدى هذا الثبات وتلك القدرة في مواجهة المشكلات التي يتعرضون لها أثناء ممارستهم المهنة، ونرى أنه من المحتمل أن يكون مردها للصلابة النفسية لديهم. كما تتبين ضرورة هذه الدراسة التي تجمع بين هذه المتغيرات على هذه الفئة من المعلمين وخاصة من هم قائمين على تدريس هذه المرحلة من مراحل التعليم, لكونها المرحلة الحاسمة والمحددة لمستقبل الطلاب من حيث مسارهم المهني وتوجهاتهم المستقبلية.

وانطلاقا مما سبق تتحدد مشكلة الدراسة بالتساؤلين الآتيين:

1. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجة الصلابة النفسية ودرجة التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة؟
2. ما درجة إسهام الصلابة النفسية في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة؟

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً – الإطار النظري:

1- الصلابة النفسية:

يُعد مفهوم الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة نسبياً وقد حظي باهتمام الكثير من العلماء والباحثين في علم النفس، بصفته من العوامل النفسية المهمة التي تساعد الأفراد على التوافق مع مواقف الحياة المختلفة التي يتعرضون لها (البهاص، 2002).



وتعود نشأة مفهوم الصلابة النفسية بجذوره العلمية والبحثية إلى عالمة النفس الأمريكية "سوزان كوباسا Kobasa" التي وضعت الأساس لمفهوم الصلابة النفسية أثناء إعدادها لرسالة الدكتوراه سنة (1977) تحت إشراف أستاذها "مادي Maddi" بجامعة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث كانت بداية الصلابة النفسية لديه عام 1974.

وترى كوباسا أن العديد من الأشخاص يحتفظون بمستوى عالٍ من الأمن النفسي والصحة الجسمية، بالرغم من تعرضهم لأحداث حياتية ضاغطة، الأمر الذي يجعلنا نعطي دوراً هاماً لشخصية الفرد بكل جوانبها، وهذه النتيجة لفتت الأنظار إلى الاهتمام بفحص العوامل التي تساعد الأفراد على التوافق مع الأحداث الضاغطة التي يتعرضون لها ولا تصيبهم منها المحن، حيث أن من بين تلك العوامل التي حظيت حديثاً باهتمام كثير من الباحثين هو مفهوم الصلابة النفسية (الطبيخ، 2015، 72).

كما أشارت "جانيلين وبلانني Ganellen & Blaney, 1984" إلى أن الصلابة النفسية تُعد من أهم المصادر النفسية والاجتماعية الواقية من آثار التعرض للضغوط، حيث إن إدراك الفرد لصلابته النفسية يرتبط بكفاءته المرتفعة في علاقته مع الآخرين وتقديره لذاته وتحديد صور المساندة التي يتطلبها عند التعرض للضغوط (Ganellen & Blaney, 1984, 156-161).

وأشارت "كوباسا Kobasa" من خلال دراستها التي تمت في السنوات (1979، 1982، 1983، 1985) إلى أن الصلابة النفسية ومكوناتها تعمل كمتغير يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، حيث يتمتع الأشخاص ذوو الصلابة النفسية المرتفعة بقدرة عالية على تحمل الضغوط، وذلك لأن الصلابة النفسية تعد بمثابة الدرع الواقي والجدار المنيع الذي يساعد الفرد على التكيف الإيجابي والهادف للتعامل مع أحداث الحياة الضاغطة، ودوره في دعم المتغيرات الواقية من آثار الضغوط السلبية كالمساندة الاجتماعية والمرونة والتماسك والفعالية الذاتية، وهي تؤدي إلى تحقيق الشخصية القوية القادرة على احتمال الضغوط ومقاومتها، وتشارك في ارتقاء الفرد ونضجه الانفعالي (الطبيخ، 2015، 73).

لم يتفق العلماء والباحثون والمهتمون في تحديد أبعاد الصلابة النفسية، في حين تميزت كوباسا (Kobasa, 1979) عن الجميع بتفردها حينما نادت أن الصلابة النفسية مكّون عام في الشخصية يتفرع إلى ثلاثة أبعاد: الالتزام، والتحكم، والتحدي. وهذه تمثل وعاءاً كلياً لا يمكن الفصل بينهم، وتعمل كمتغير سيكولوجي يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة النفسية والجسمية للفرد، مما يعطي دافعاً وتشجيعاً للتغلب على هذه الأحداث (Maddi, 2002, 175).

نظرية كوباسا في الصلابة النفسية (Kobasa, 1983):

استخلصت سوزان كوباسا عدد من النتائج ساعدتها في صياغة بعض الأسس التي اعتمدت عليها في وضع نظريتها، ومن أمثلتها:

1. الكشف عن مصدر ايجابي جديد في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية وهو الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة وهي الالتزام، والتحكم، والتحدي.



2. الأفراد الأكثر صلابة أقل للإصابة بالاضطرابات على الرغم من تعرضهم للضغط، وذلك مقارنة بالأفراد الأقل صلابة (راضي، 2008، 36-37).

3. الصلابة النفسية تقدم حماية ملموسة ضد المرض في الوقت الحالي والمستقبل.

4. الصلابة النفسية تؤدي إلى تحويل الأحداث الضاغطة إلى أحداث أقل ضغطاً.

5. تُعد المساندة الاجتماعية والتمارين الرياضية من مصادر المقاومة، إلا أن تأثيرهما أقل نسبياً مقارنة بالصلابة النفسية، فإذا كان لدى الإنسان مصدر واحد للمقاومة فإن الصلابة النفسية هي أفضل مصدر للمقاومة (الهادي، 2009، 59).

6. إن الصلابة النفسية مكتسبة أكثر منها فطرية.

7. إن الشخصية التي تتسم بالصلابة النفسية لديها مستوى عال من القدرة على احتمال الآلام والمشاق والصمود في سير فعل ما، برغم الصعاب والتوافق والتعامل مع ضغوط الحياة (نصر ، 2014).

ونرى أن نظرية كوباسا (Kobasa,1983) ألقت الضوء على مفهوم الصلابة النفسية كسمة رئيسة في الشخصية، وأتضح أن الصلابة النفسية تخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة النفسية والجسمية للفرد، واتفقت كل من كوباسا ومادي (Kobasa,1983), (Maddi, 1985) على أن الصلابة النفسية هي إحدى الخصائص النفسية التي تؤثر في تقييم الفرد المعرفي للأحداث الضاغطة، وتؤثر في تقييم الفرد لاستراتيجيات المواجهة التي يعتمد عليها الفرد في مواجهة الأحداث الضاغطة.

2- التوافق المهني:

يُعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، ومن البديهي أن الإنسان دائماً يبحث عن الاستقرار في بيئته ولا يتحقق هذا الاستقرار إلا بالسعي نحو التوافق بين اتجاهين متصارعين، الخوف من الفشل، والرغبة في تحقيق الأهداف، فالفرد في بيئته لديه هدف معين يسعى إلى تحقيقه من أجل الحصول على شعور مريح، وعملية التوافق غالباً ما تعترضها بعض من العوائق، فالفرد في محاولته للتغلب على هذه الصعوبات يقوم بعملية التوافق، ولهذا يُعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في أي مهنة وهو أمر لا بد منه لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وبه يقاس مدى رضا الفرد عن عمله مما جعل موضوع التوافق المهني يشغل حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث، وذلك لأهميته في حياة الأفراد.

ويعرف زهران (1988، 84) التوافق المهني بأنه "الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة".

وتختلف أنماط ومستويات التوافق المهني تبعاً للمهنة التي يمارسها الفرد، حيث أن هناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن العمل، والعوامل الغالبة هي: الأجر، وطبيعة العمل، ورؤساء وزملاء العمل، والإشراف، ومدى الارتباط بالمؤسسة، والشعور بالأمن، وفرص الترقية والعلاوات، كما يمكن فهم المعلمين فهما صحيحا، من خلال علاقاتهم بالمحكات السلوكية التالية: الغياب، العلاقات مع التلاميذ والزملاء والرؤساء، المنازعات، مشكلات النظام التعليمي....الخ.

2-1- النظريات المفسرة للتوافق المهني:



نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons:

فرانك بارسونز هو الأب الروحي لحركة التوجيه المهني في أمريكا والعالم، حيث بين في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة أو بأسلوب السمة العامل Trait factor وأوضح بارسونز أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

1. فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته.
2. معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقي في هذا العمل.
3. إقامة جسراً وعلاقة بين هذين الفرعين من العوامل (الشاعري، 2003، 24-25. الشيخ حمود، 2016).

نظرية المساواة (التساوي):

قدمت هذه النظرية من قبل "جون آدمز Admaz, 1963"، وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل)، فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان، 1994).

نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من "Salancik & Pfeffer, 1978" نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، بعبارة أخرى لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضاً وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقاً للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة (كشرود، 1995، 463).

نظرية سلم الحاجات لـ ماسلو Maslow's hierarchy of needs, 1943:

يُعد أبراهام ماسلو "Maslow" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، وتعد نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي حاولت فهم دوافع الإنسان في مختلف مجالات حياته، وتقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات أهمها:

- حاجات الإنسان يمكن ترتيبها في سلم هرمي حسب أهميتها.
- حاجات الإنسان لا يمكن إشباعها إلى النهاية بأكمل وجه، فبمجرد أن يشبع إحدى الحاجات الأساسية تقل شدة إلحاحها، وتظهر حاجة جديدة لتحل محلها، وهذه العملية مستمرة إلى ما لا نهاية وبالتالي يظل الإنسان يسعى دائماً من أجل إشباع حاجاته (العطاس، 2009).



من هنا نظم ماسلو الحاجات بطريقة هرمية تتدرج حسب قوة الإلحاح وأهمية الإشباع، فوضع خمس مستويات رئيسية مرتبة حسب درجة قوتها، حيث تبدأ بالاحتياجات المهمة اللازمة لبقاء الفرد فنجدها في قاعدة الهرم ثم تتدرج في سلم يعكس مدى أهمية الاحتياجات. وهذه الحاجات هي:

(الحاجات الفسيولوجية، حاجات الامن والأمان، حاجات الحب والانتماء، حاجات التقدير الذاتي، حاجات تحقيق الذات).

ويؤكد ماسلو إلى ضرورة إشباع الحاجات الأساسية النفسية لدى الفرد، لكي يعيش حياة خالية من الاضطرابات النفسية، وتزيد من ثقته بنفسه في مواقف الاختيار المهني (رمضان وشعلان وعلي، 1984، الشيخ حمود،2016).

واستطاع ماسلو أن يقدم لنا الحاجات اللازمة والتي يسعى الأفراد إلى الحصول عليها من أجل تحقيق التوافق، ولكن ما يعاب على نظريته أنها أهملت الفروق الفردية لدى الأفراد.

ثانياً- الدراسات السابقة:

1- الدراسات المتعلقة بالصلابة النفسية:

هدفت دراسة ثاكور وكاولا "Thakur & Chawla, 2016" إلى معرفة الفروق في مستوى الصلابة النفسية بين الذكور والإناث من المعلمين المتدربين، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة متدربين من كليات التربية في مقاطعة لوديانا، وأظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الصلابة النفسية لدى المعلمين المتدربين ولصالح الذكور. بينما هدفت دراسة الشمري (2015) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، والتحقق من الفروق في الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، وتحديد الفروق بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي ومنخفضي الصلابة النفسية في درجة الرضا الوظيفي، والكشف عن درجة إسهام الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. وتكونت العينة من (236) معلما من معلمي التربية الخاصة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، وأسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي. كذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لمتغير الخبرة لدى عينة الدراسة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين المتخصصين وغير المتخصصين في التربية الخاصة في بعد الالتزام فقط لصالح المتخصصين. وتوجد فروق دالة إحصائيا بين مرتفعي ومنخفضي الصلابة النفسية في الرضا الوظيفي وجميع أبعاده عدا بعد المرتبات لصالح مرتفعي الصلابة النفسية، وأوضحت نتائج الدراسة أن الصلابة النفسية تسهم إسهاما دالاً إحصائياً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. وهدفت دراسة شويطر والزقاي (2015) إلى الكشف عن مستوى الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات بقطاع التعليم بوهران، وتمثلت عينة الدراسة من (200) أم عاملة بقطاع التعليم من مختلف المراحل التعليمية الثلاثة (ابتدائي، ومتوسط، وثانوي) بولاية وهران، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية، وأكدت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات. وهدفت دراسة إبراهيم والريدي (2011) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة



النفسية والرضا الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (62) معلما من معلمي التربية الخاصة في مصر, واستخدمت الدراسة مقياس الصلابة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي, وأسفرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة, وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة في الصلابة النفسية, وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي, وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة في الرضا الوظيفي. وهدفت دراسة هيستاد وعيد وبريفيك "Hystad, Eid and Brevik, 2011" إلى معرفة تأثير الصلابة النفسية ومطالب العمل والتحكم الوظيفي على الغياب المرضي، وتكونت عينة الدراسة من (7239) موظفاً من المدنيين والعسكريين في النرويج، واستخدم الباحثان في دراسته مقياس مسح الآراء الشخصية المختصر لقياس الصلابة (PVS III– R) (Maddi & Koshaba,2001)، واستبيان مطالب العمل ونوعية العمل، وأسفرت الدراسة على أن الصلابة النفسية تعد مؤشر هام على الصحة الجيدة، وأن قدرة الصلابة النفسية على التنبؤ بحالات الغياب لدى المرضى في عينة الدراسة. وهدفت دراسة عباس (2010) إلى الكشف عن الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط العمل والسلوك العدواني لدى المعلمين، بالمرحلة الإعدادية بمدينة أسوان, وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة من مدارس مدينة أسوان, واستخدم الباحثان مقياس الصلابة النفسية، ومقياس ضغوط العمل ومقياس السلوك العدواني وبرنامج إرشادي من (إعداد الباحثان). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين كل من الصلابة النفسية وضغوط العمل والسلوك العدواني حيث أن المستوى المرتفع للصلابة النفسية يظهر درجات منخفضة من ضغوط العمل عبر جميع ظروف المناخ المدرسي أكثر من نظرائهم من منخفضي الصلابة, ويتضح من ذلك أن الصلابة النفسية منبئ هام لضغوط العمل والسلوك العدواني لدى المعلمين، والأفراد مرتفعي الصلابة أكثر قدرة على مقاومة الضغوط وأقل عدواناً, بالمقارنة مع منخفضي الصلابة، وأظهرت النتائج وجود فروق بين متغيرات الدراسة تبعا للنوع لصالح المعلمين. وهدفت دراسة حسان (2009) إلى معرفة الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من معلمات طفل ما قبل المدرسة بمحافظة الغربية. وتكونت عينة الدراسة من (300) معلمة رياض أطفال بمراكز الغربية الثمانية، وتراوحت الأعمار بين (30) إلى (45) عاما ومتوسط عمري (35.8). واستخدمت مقياس الصلابة النفسية (إعداد الباحثة) ومقياس قلق المستقبل (إعداد شقير، 2005). وأسفرت الدراسة أن الصلابة النفسية تؤدي إلى التكيف مع الأحداث الضاغطة وتزيد من فاعلية الأفراد اتجاه مهامهم المستقبلية، وأنه يوجد تأثير دال إحصائيا لمستوى الصلابة النفسية على قلق المستقبل. وهدفت دراسة البهاص (2002) الكشف عن العلاقة بين النهك النفسي والصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة, وتكونت عينة الدراسة من (144) معلما ومعلمة بمدارس التربية الفكرية ومعاهد الأمل والنور ومركز تأهيل المعاقين بمدينة الطائف بالسعودية، منهم (76) ذكوراً, و(68) إناثاً, حيث تم اختيار عينة الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة للأطفال المُعاقين (عقليا, سمعيا, بصريا, جسميا), واستخدم الباحثان مقياس النهك النفسي (إعداد الباحثان), ومقياس الصلابة إعداد عماد مخيمر (2002), وأظهرت نتائج الدراسة, يتميز المستوى العام للنهك النفسي بالارتفاع لدى جميع أفراد العينة الكلية, كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) دالة بين النهك النفسي والصلابة النفسية داخل العينة الكلية, وأظهرت وجود



فروق دالة إحصـائياً بين الجنسين في الصـلابة النفسية لصـالح الذكور , وعدم وجود فروق دالة بينهما في الإنهاك النفسـي, كما أظهرت الدراســة العاملين الأكثر خبرة كانوا أقل نهكا من أقرانهم الأقل خبرة, في حين لم تتأثر الصـــلابة النفســية بمدة الخبرة. وهدفت دراسة كوباسا ومادي وخان "Kobasa, Maddi and Kahn, 1982" لمعرفة أثر الصلابة النفسية ومكوناتها كمتغير سيكولوجي, في تخفيف وقع الأحداث الضـاغطة على الصـحة الجسـمية والنفسـية, وتكونت عينة الدراسـة من (259) فرداً في الولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت أدوات الدراســـة من مقياس أحداث الحياة الضـــاغطة من إعداد (راهي, 1967), ومقياس الصـحة والمرض من إعداد (وايلر وماسـودا وهولمز), ومقياس حالة الاسـتعداد الوراثية في الشـخصـية, ومقياس مركز الضـبط, ومقياس الاغتراب عن الذات وعن العمل لقياس الالتزام, ومقياس الأمن, ومقياس المعرفية. وبينت نتائج الدراســة أن الصـــلابة النفسـية بأبعادها الثلاثة، لا تخفف فقط من وقع الأحداث الضـاغطة على الفرد ولكنها تمثل مصـدراً للمقاومة والصـمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضــاغطة على الصــحة الجسـمية والنفسـية, كذلك بينت الدراســة وجود ارتباط دال بين بعدي الالتزام والتحكم والإدراك الإيجابي والواقعي للأحداث الحياتية الشاقة وكذلك الأساليب الفعالة التعايشية, كما أشارت النتائج إلى دور بعض المصــادر الاجتماعية في الوقاية من الإصـابة بالاضـطرابات كالمسـاندة الاجتماعية في محيط الأسـرة, كذلك تشـير الدراســة إلى أن مفهوم الصـــلابة يتشـابه مع مفاهيم أخرى, مثل الفاعلية الذاتية لباندورا والتماسـك لانتونفسـكي. وهدفت دراســة كوباســا "Kobasa , 1979" إلى معرفة المتغيرات النفسـية التي من شـأنها مسـاعدة الفرد على الاحتفاظ بصـحته الجسـمية والنفسية رغم تعرضه للضغوط، حيث تكونت عينة الدراسة من (760) موظفاً من الحاصلين على شهادات جامعية في الولايات المتحدة الأمريكية. وطبق عليهم مقياس "هولمز وراهي" لأحداث الحياة الضـاغطة واستبيان وايلر (Wayler,1968) للأمراض بالإضـافة إلى مقياس الصـلابة النفسـية. وأشـارت الدراسـة إلى أن الأشـخاص الأكثر صـلابة رغم تعرضـهم للضـغوط كانوا أقل مرضـــاً, كما ويتميزون بأنهم أكثر صــموداً وإنجازاً وســيطرة وضـــبطاً داخليا وكفاية واقتداراً ونشـــاطاً وطموحاً, في المقابل أن الأشخاص الأقل صلابة أكثرا مرضاً وعجزاً وأعلى في الضبط الخارجي, كما توصلت الدراسة إلى أن الأشخاص الأكثر صلابة كانوا أكثر مرونة وكفاية واقتداراً ونشاطاً واقتحاماً ومبادأة وواقعية.

2– الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

هدفت دراسة شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015) الى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الثانوي الحكومية والخاصــة بالهند، كما هدفت الى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسـة من (116) معلماً ومعلمة، وأظهرت الدراسة تساوي مستويات التوافق المهني بين معلمي المدارس الخاصـة والحكومية، وكشفت الدراسـة عن وجود فروق ذات دلالة احصـائية في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير النوع ولصـالح الإناث. وهدفت دراسـة طبة (2014) إلى الكشـف عن العلاقة بين الإشـراف والتوافق المهني لدى عينة من أسـاتذة مرحلة التعليم المتوسـط بتقرت في ظل المتغيرات الوسـطية (الأقدمية، السـن، الجنس، الحالة الاجتماعية)، وتكونت العينة من (120) من الأسـاتذة، (87) إناث، و(33) ذكور، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الباحثة مقياس الإشراف، ومقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة). وأسفرت نتائج الدراسة، وجود علاقة بين أسلوب الإشراف السائد والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط



بتقرت، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط يعزى لعامل الخبرة في المنصب، والسن، وعدم وجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط يعزى لعامل الحالة الاجتماعية، وعدم وجود علاقة بين أسلوب الإشراف الديمقراطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لعامل السن، والجنس. وهدفت دراسة صبيرة وكحيلة وناصر وعبير (2014) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، ومعرفة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني، ومعرفة الفروق بين أفراد العينة الذين لديهم خبرة مع الأفراد الذين ليس لديهم خبرة (الخبرة فوق الخمس سنوات) على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني، وبلغت عينة الدراسة (688) معلماً ومعلمة من محافظة اللاذقية، كذلك استخدمت الباحثة مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني (إعداد الباحثة)، وأسفرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الجنس، وعدم وجود فروق بين أفراد العينة على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الخبرة. وهدفت دراسة حجازي (2013) إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية, كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء, وتكونت عينة الدراسة من (45) معلمة من معلمات غرف المصادر , واستخدمت الدراسة مقياس لفاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء (إعداد الباحثة), وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن (80)% كمستوى افتراضي وأن مستوى التوافق المهني ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى (80)% كمستوى افتراضي, كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس جودة الأداء. وهدفت دراسة محمد (2013) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني عند أساتذة التعليم المتوسط الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويجية الرياضية، وتكونت عينة الدراسة من (304) معلماً ومعلمة من متوسطات ولاية مستغانم، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحثان مقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني (إعداد الباحث). وأسفرت نتائج الدراسة إلى تميز أساتذة التعليم المتوسط الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية بمستوى ضغوط منخفض أما غير الممارسين لهذه الأنشطة فيتميزون بمستوى مرتفع من هذه الضغوط، وأظهرت الدراسة كذلك، تميز أساتذة التعليم المتوسط الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية بدرجة مرتفعة من التوافق المهني، أما غير الممارسين لهذه الأنشطة فيتميزون بدرجة منخفضة من التوافق المهني، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني بين الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية لصالح الممارسين. ووجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية. وهدفت دراسة هيبي



(2012) إلى التعرف على الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي، وبلغت عينة الدراسة (150) مرشدا ومرشدة يعملون في مدارس منطقة عكا، واستخدم الباحثان مقياس الكفاءة الذاتية المدركة بالاعتماد على مقياس (هارتر) ومقياس التوافق المهني إعداد (أبو رأس والغندور)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصـــائيا بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا وإن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين كانت ضمن المستوى المتوسط، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى إلى متغير الجنس.

وهدفت دراســـة فحجان (2010) إلى التعرف على التوافق المهني والمســؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصــة بمؤسـسـات التربية الخاصــة بمحافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على مسـتوى تلك المتغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسـؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا، وتكونت عينة الدراسـة من (287) معلما ومعلمة، واسـتخدم مقياس التوافق المهني ومقياس المسـؤولية الاجتماعية ومقياس مرونة الأنا، كأدوات الدراســة (إعداد الباحث). وأسـفرت نتائج الدراســة إلى أن هناك مســـتوى من التوافق المهني فوق المتوســط، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني، كذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس- سنوات الخبرة). وهدفت دراسة الصعب (2009) إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسيين في تعليم الليث والقنفذة, ومعرفة ترتيب قيم العمل من وجه نظر المرشـدين المدرسـين, ومعرفة الفروق بينهما في التوافق المهني, والتحقق من وجود فروق في قيم العمل والتوافق المهني ترجع لمتغيرات الدراسـة, حيث تكونت عينة الدراسـة من (149) مرشـدا مدرسـاً, واسـتخدم الباحثان مقياس قيم العمل (إعداد علام وزايد, 1992), ومقياس التوافق المهني (إعداد الشـاعري, 2004)، وأسـفرت نتائج الدراســة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصــائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث, وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث بين المتخصصين وغير المتخصـــصـــين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف مكان العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث تبعا لمتغير سـنوات الخبرة. وهدفت دراســة الحليبي (2004) إلى التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضــاء هيئة التدريس بكليات المعلمين, ثم التعرف على العلاقة بينها وبين التوافق المهني, وتكونت عينة الدراســة من (187) عضــواً تدريســياً من كليات المعلمين في السـعودية, واسـتخدم الباحثان في الدراسـة مقياس الاتجاهات التربوية (إعداد أرورا) ومقياس التوافق المهني (إعداد مصـطفى خليل), وأظهرت نتائج الدراسـة وجود فروق ذات دلالة إحصـائية بين أعضـاء هيئة التدريس بالأقسـام العلمية بصـفة عامة وبين الأقسام العلمية والأقسام التربوية بصفة خاصة في كل من مقياس الاتجاهات التربوية.

منهجية الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية هدفت الكشف عن العلاقة التي تربط الصـلابة النفسية بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة، فأن المنهج الوصفي الارتباطي هو الأكثر ملائمة لأهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة:



يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان, للعام الدراسي 2016/2015 والبالغ عددهم (611), معلما ومعلمة، منهم (357) ذكور و (254) إناث.

عينة الدراسة:

تكونت العينة الأساسية للدراسة من (306) معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة.

تم سحبها بالطريقة العشوائية الطبقية.

أدوات الدراسة:

لقد تبينَ عند استعراض الدراسات المتاحة والمقاييس التي تطرقت إلى موضوع مقياس الصلابة النفسية، أن هناك قلة في الدراسات العربية عامة، وندرته في البيئة العُمانية خاصة حسب علم الباحثين، ولأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير واستخدام مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني ليتناسب مع البيئة العمانية، نظراً لندرة الأدوات البحثية والمقاييس المبنية في المجتمع العُماني، والاعتماد على استخدام مقاييس بُنيت في مجتمعات أجنبية، وحتى العربية فهي لم يتم تقنينها على البيئة العُمانية، ولا يخفى أن توفير مقاييس تتمتع بدلالات سيكومترية مناسبة للبيئة العُمانية يُعد من الأمور التي تساعد الباحثين في إجراء الدراسات المرتبطة بموضوع الصلابة النفسية، لذا ظهرت الحاجة إلى تقنين أدوات صادقة وثابتة للقياس.

أولاً– خطوات بناء مقياس الصلابة النفسية:

تم إعداد المقياس في صورته الأولية بعد الاطلاع على ما توفر من الأدب التربوي والسيكولوجي المرتبط بموضوع الدراسة وبعض الأدوات المرتبطة بالصلابة النفسية، ومنها على سبيل المثال لا الحصر بالاطلاع على المقاييس والدراسات العربية والأجنبية مثل: مقياس الصلابة النفسية (النجار، والطلاع، 2012)، مقياس الصلابة النفسية (محمود، هويدة ، 2012)، مقياس الصلابة النفسية (البيرقدار، 2011)، مقياس الصلابة النفسية (الهادي، 2009)، مقياس الصلابة النفسية (دخان، 2006)، مقياس الصلابة النفسية (رفاعي، 2003)، مقياس الصلابة النفسية (مخيمر، 1997)، دراسة "مادي وكوباسا "Maddi & Kobasa, 1994" دراسة "برنارد وهوتشزون ولافين وبينتون " Bernard, Hutchison, Lavin & Bennington, 1996".

وفي ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسة ومسح للأدب النفسي والتربوي العربي والأجنبي والاستعانة بالمقاييس، تم حصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا المفهوم، وقد تم انتقاء البنود الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث والدراسات السابقة، وذلك لتحديد مفهومها وما بها من أبعاد بحيث يقيس المقياس ثلاثة أبعاد هي: (الالتزام، والتحكم، والتحدي). وتكون المقياس في صورته الأولية من (51) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الأبعاد الثلاثة (الالتزام والتحكم والتحدي)، ويستجيب المفحوص على كل عبارة في المقياس حسب سلم ثلاثي يتكون من البدائل التالية (تنطبق – تنطبق أحيانا – لا تنطبق) وقد أعطيت لهذا السلم الدرجات التالية على الترتيب (3 – 2 – 1) في حال العبارات الموجبة، والعكس في حال العبارات السالبة.

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:



تم سحب عينة استطلاعية بلغت (60) فرداً من خارج العينة الأصلية للدراسة وتم تطبيق مقياس الدراسة على هذه العينة حيث تم استخراج صدق وثبات المقياس.

الصدق Validity:

الصدق الظاهري: تم التحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس الصلابة النفسية بعرض المقياس في صورته الأولية على (9) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي والقياس والتقويم والتربويون في الجامعات والكليات العمانية، وذلك بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وذلك لتعديل ما يرونه مناسبا على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل. وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (85%)، مما يدل على صلاحية المقياس للتطبيق، وبناء على اقتراحات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها الأخر، وتم إخراج الأداة بصورتها النهائية بعد التحقق من الصدق الظاهري حيث أصبح المقياس يتكون من (43) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الأبعاد الثلاثة (الالتزام والتحكم والتحدي).

الثبات Reliability:

فاعلية فقرات المقياس:

تم التحقق من فاعلية فرات المقياس وذلك من خلال حساب درجة الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس، وتبين أن جميع عبارات المقياس تتمتع بصدق البناء ماعدا العبارتين رقم (27) ورقم (39) حيث قام الباحثان بحذفهما من المقياس.

الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا وكانت نتيجة الثبات 0,861 وبطريقة التجزئة النصفية 0,776. وهذا يؤكد أن مقياس الصلابة النفسية يتمتع بثبات جيد، مما يجعل من المقياس صالحاً للتطبيق في التجربة الأساسية للدراسة، وتم استخراج المقياس بصورته النهائية حيث تكون من (41) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الابعاد الثلاثة (الالتزام والتحكم والتحدي)، وهذا ما يوضحه جدول (1).

جدول (1) توزيع فقرات مقياس الصلابة النفسية على الأبعاد الثلاثة (الصورة النهائية للمقياس)

م	البعد	عدد الفقرات	الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة



1	الالتزام	15	15-1	13-12-10-9-6-5-4-4-1	15-14-11-8-7-2
2	التحكم	11	26-16	25-23-22-21-19-17-16	26-24-20-18
3	التحدي	15	41-27	39-38-37-36-35-34-31-30-29-28-27	41-40-33-32
	المجموع	41	41-1	27	14

ثانياً- خطوات بناء مقياس التوافق المهني:

تم إعداد المقياس في صورته الأولية بعد الاطلاع على ما توفر من الأدب التربوي والسيكولوجي المرتبط بموضوع الدراسة وبعض الأدوات المرتبطة بالتوافق المهني، ومنها على سبيل المثال لا الحصر بالاطلاع على المقاييس والدراسات التالية: مقياس التوافق المهني (الزاملي، 2011)، (فحجان، 2010)، (العطاس، 2009)، (أبو غالي، وبسيسو، 2009)، (عطا الله، 2009)، (الشهري، 2000).

وفي ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسة ومسح الأدب النفسي والتربوي العربي والأجنبي والاستعانة بالمقاييس، تم حصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا المفهوم، وقد انتقى الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث والدراسات السابقة، وذلك لتحديد مفهومه وما بها من أبعاد بحيث يقيس المقياس ثمانية أبعاد هي: (طبيعة وظروف العمل، الشعور اتجاه المهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، نظرة المجتمع للمهنة، النمو المهني). وتكون المقياس في صورته الأولية من (101) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الأبعاد الثمانية (طبيعة وظروف العمل، الشعور اتجاه المهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الطلبة وأولياء الامور، نظرة المجتمع للمهنة، النمو المهني) ويستجيب المفحوص على كل عبارة في المقياس حسب سلم ثلاثي يتكون من البدائل التالية (تنطبق – تنطبق أحياناً – لا تنطبق) وقد أعطيت لهذا السلم الدرجات التالية على الترتيب (3 – 2 – 1) في حال العبارات الموجبة، والعكس في حال العبارات السالبة.

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

تم اختيار عينة بلغت (60) فرداً من خارج العينة الأصلية للدراسة وتم تطبيق مقياس الدراسة على هذه العينة حيث تم استخراج صدق وثبات المقياس.

الصدق Validity:

الصدق الظاهري: تم التحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس التوافق المهني بعرض المقياس في صورته الأولية على (9) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي والقياس والتقويم في الجامعات



والكليات العمانية، وذلك بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل.

وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (80%)، مما يدل على صلاحية المقياس للتطبيق، وبناءً على اقتراحات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها الأخر، وتم إخراج الأداة بصورتها النهائية بعد التحقق من الصدق الظاهري حيث أصبح المقياس يتكون من (92) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الأبعاد الثمانية (طبيعة وظروف العمل، الشعور اتجاه المهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الطلبة وأولياء الامور، نظرة المجتمع للمهنة، النمو المهني).

فاعلية فقرات المقياس:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي وذلك من خلال حساب درجة الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس، وتبين أن جميع عبارات المقياس تتمتع بصدق البناء ماعدا العبارات رقم (53- 54-62-64-83-85-90) حيث تم حذفهما من المقياس.

الثبت بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معادلة ألفا كرونباخ وكانت نتيجة الثبات 0,998 وبطريقة التجزئة النصفية 0,761 وهذا يؤكد أن مقياس التوافق المهني يتمتع بثبات جيد، مما يجعل من المقياس صالحاً للتطبيق في التجربة الأساسية للدراسة، وتم استخراج المقياس بصورته النهائية حيث تكون من (85) فقرة (سالبة وموجبة) موزعة على الابعاد الثمانية (طبيعة وظروف العمل، الشعور اتجاه المهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الطلبة وأولياء الامور، نظرة المجتمع للمهنة، النمو المهني)، وهذا ما يوضحه جدول (2).

الجدول (2) توزيع فقرات مقياس التوافق المهني على الأبعاد الثمانية (الصورة النهائية للمقياس)

م	البعد	عدد الفقرات	الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
1	طبيعة وظروف العمل	9	9-1	9-7-3-2-1	8-6-5-4
2	الشعور اتجاه المهنة	15	24-10	-20-16-14-12-10 23	-17-15-13-11 24-22-21-19-18
3	البعد الاقتصادي للمهنة	7	31-25	28-25	31-30-29-27-26
4	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	18	49-32	-36-35-34-33-32 -41-40-39-38-37 49-45-44-43	48-47-46-42
5	العلاقة مع زملاء العمل	6	55-50	55-53-51-50	54-52



6	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور	13	68–56	–60–59–58–57–56 –66–65–64–62–61 68–67	63
7	نظرة المجتمع للمهنة	9	77–69	–74–73–72–70–69 77–76	75–71
8	النمو المهني	8	85–78	85–83–82–79–78	84–81–80
	المجموع	**85**	**85–1**	**55**	**30**

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

وللإجابة على سؤال الدراسة الأول وهو: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة ؟ تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني ويتضح ذلك من خلال جدول (6).

وللإجابة على سؤال الدراسة الأول وهو: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة ؟ تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني ويتضح ذلك من خلال جدول (6).

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني

معامل الارتباط	مستوى الدلالة
0.496	**0.000

** دالة عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$

يتضح من خلال جدول (3) أن هنالك ارتباطاً طردياً ودال إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية ومستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

وهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الصلابة النفسية لدى المعلم ارتفعت أيضا درجة التوافق المهني لديه أي أن مقومات الصلابة النفسية تساهم بصورة رئيسية في فهم المشكلات والمواقف التي تواجه المعلمين وبالتالي زيادة المقدرة على مواجهتها وحلها بما يؤدي للوصول إلى توافق مهني إيجابي لديهم، وهذا يؤكد بأن الصلابة النفسية مصدر من مصادر الشخصية الذاتية، مما يدفع المعلم ويسهل له تحقيق توافقه المهني على أكمل وجه، بالإضافة إلى أن من لديهم توافق مهني عالي لديهم صلابة نفسية قوية ومتزنة.



وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع توصلت إليه دراسة الشمري (2015) والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية وبعض أبعاده ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وبعض أبعاده، ودراسة إبراهيم والريدي (2011) والتي توصلت الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة النجار والطلاع (2012) والتي أشارت الى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الصلابة النفسية وبين مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة خاليديان وآخرون (Khaledian et al, 2013) والتي أوضحت عدم وجود علاقة بين متغيرات الصلابة النفسية وإدمان العمل.

وأشار (Lease, 1999, 289) أن الصلابة النفسية تقف مقاوم ذو فاعلية عالية للتقليل من حدة الاحتراق النفسي الذي يعاني منه المرء، كما أنها تعمل على زيادة درجة الرضا الوظيفي لدى الأفراد وتقليل التوتر الذي ينشأ من ضغوط العمل.

وبين كريستوفر (Kristopher, 1996) أهمية الصلابة النفسية كمفهوم مهم لزيادة الدافعية تجاه العمل، وأن الأفراد المتمتعين بالصلابة يعتقدون أن صلابتهم تزيد من فعالية سلوكهم.

وتوصل فهيم (2007) إلى أن الصلابة النفسية تؤدي بالمعلم إلى أن يقيم الأحداث المثيرة للقلق كأحداث أقل تهديداً، وتجعل المعلم ملتزماً تجاه نفسه وتجاه العملية التعليمية، ويضع لنفسه أهدافاً يسعى لتحقيقها، وقد يطلب المساعدة في أوقات الشدة مما يكوّن لديه حساً بالسيطرة على ما يواجه من مشكلات.

وقد بينت كوباسا (Kobasa, 1979) أن الأشخاص الأكثر صلابة كانوا يتسمون بالصمود والإنجاز والسيطرة والقدرة على المواجهة والمرونة والمبادأة والإقحام والواقعية، أما كولنز (Collins, 1992) فيرى بأن الصلابة النفسية عملت حاجزا مخففاً من تأثير الضغوط. أما الحواجري (2004، 53) فأشارت إلى أن الصلابة النفسية تتمثل في قدرة الأفراد على تحمل الضغوط النفسية ومقاومتها، وأن الأفراد المتمتعين بدرجة عالية من الصلابة النفسية لديهم سمات شخصية تمتاز بقدرة عالية على الالتزام، ويستمتعون بعملهم وأنهم يملكون السيطرة على أمور حياتهم والقدرة على مجابهة التحديات التي تواجههم.

ونفسر ذلك بأن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالي من الصلابة النفسية لديهم سمات شخصية تمكنهم من التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل والحياة، وبالتالي فانه يصعب الفصل بين الصلابة النفسية والتوافق المهني، فهما مرتبطان، وعندما نذكر التوافق المهني فهو مرتبط بالجانب النفسي للمعلم المنعكس في الصلابة النفسية والعكس.

وللإجابة على سؤال الدراسة الرابع وهو: ما درجة إسهام الصلابة النفسية في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة؟

لاختبار مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الصلابة النفسية في التنبؤ بدرجات مقياس التوافق المهني تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وهذا ما يوضحه جدول (4).



جدول (4) نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط في مدى إسهام درجات مقياس الصلابة النفسية في التنبؤ بدرجات مقياس التوافق المهني.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة ف	مستوى الدلالة ف	قيمة ت	مستوى الدلالة ت	قيمة بيتا Beta غير المعيارية	الثابت
الصلابة النفسية	التوافق المهني	0.496	0.246	99.082	**0.000	9.954	**0.000	0.506	1.060

** دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من خلال جدول (4) أن قيمة ف المحسوبة تساوي (99,082) وهي داله عند مستوى الدلالة اقل من (0,01) مما يعنى أن البيانات مناسبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط, كذلك يتضح من خلال الجدول السابق ان معامل الارتباط R بين المتغيرين يساوي (0,496) وبلغ معامل التحديد R^2 (0,246) مما يعني أن المتغير المستقل وهو مقياس الصلابة النفسية يفسر ما نسبته (24.6%) من التباين الحاصل في المتغير التابع وهو التوافق المهني.

كذلك يتضح من خلال الجدول السابق أن المتغير المستقل وهو الصلابة النفسية كان معنويا من الناحية الإحصائية حيث بلغت قيمة ت (9,954) وهي داله عند مستوى أقل من (0,01) حيث يمكن التوصل إلى معادلة الانحدار من خلال Beta غير المعيارية وهي كالتالي:

(التوافق المهني = ث + أ × الصلابة النفسية) وبالتالي يمكن التعويض بالمعادلة من خلال الاتي: (التوافق المهني = 1,060 + 0,506 × الصلابة النفسية).

حيث يمكن القول أن زيادة الصلابة النفسية بمقدار درجة واحدة ترافقه زيادة في التوافق المهني بمقدار(0,506).

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الشمري (2015) والتي أكدت على أن الصلابة النفسية تسهم إسهاما دالا إحصائيا في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، ودراسة خاليديان وآخرون et al, Khaledian 2013) والتي توصلت إلى أن الصلابة النفسية بأبعادها الثلاث (الالتزام، والتحكم، والتحدي) تساعد في التنبؤ بإدمان العمل من عدمه، ودراسة هيستاد وآخرون (Hystad et al, 2011) على قدرة الصلابة النفسية على التنبؤ بحالات الغياب لدى المرضى في عينة الدراسة، ودراسة حسان (2009) والتي أوضحت أن الصلابة النفسية تؤدي الى التكيف مع الأحداث الضاغطة وتزيد من فاعلية الأفراد تجاه مهامهم المستقبلية وأنه يوجد تأثير دالا إحصائيا لمستوى الصلابة النفسية على قلق المستقبل لدى عينة من معلمات طفل ما قبل المدرسة بمحافظة الغربية. ويرى السيد (2007) أن الصلابة النفسية تمثل إحدى سمات الشخصية التي تساعد الفرد على التعامل الجيد والحسن، والاحتفاظ بالصحة النفسية والجسمية وعدم تعرضه للاضطرابات السيكوسوماتية، حيث يتصف الأفراد ذوو الشخصية الصلبة بالهدوء والتفاؤل.



ومما يدعم هذه النتيجة توافق نتيجة هذه الدراســـة مع الاطار النظري حيث أشـــار هانتون وايفانس ونيل Evans & Neil, Hanton, 2003) إلى أن الفرد الذي يمتلك صلابة نفسية، يستخدم التقييم واستراتيجيات المواجهة بفاعلية، وإنه كلما كان لدى الفرد مستوى عالي من الثقة بالنفس، فأن ذلك يساعده على التعامل مع الموقف الضاغط، ثم يعيد بناءه إلى أكثر إيجابية، كما إن دراسة كوباسا وآخرون (Kobasa et , al. 1982) توصلت الى أن الصلابة النفسية لا تخفف فقط من وقع الأحداث الضاغطة على الفرد ولكنها تمثل مصدراً للمقاومة والصمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية، وأشارت دراسة كوباسا (Kobasa , 1979) إلى أن الأشخاص الأكثر صلابة رغم تعرضهم للضغوط كانوا أقل مرضاً، وهم يتميزون بأنهم أكثر صموداً وإنجازاً وسيطرة وضبطاً داخليا وكفاية واقتداراً ونشاطاً وطموحاً، وفي المقابل أن الأشخاص الأقل صلابة أكثرا مرضاً وعجزاً وأعلى في الضبط الخارجي، كما توصلت الدراسة إلى أن الأشخاص الأكثر صلابة كانوا أكثر مرونة وكفاية واقتداراً ونشاطاً واقتحاماً ومبادأة وواقعية.

كما أن مرتفعي الصـــلابة النفســـية يتميزون بالتفاؤل والتوجه الإيجابي نحو الحياة، والمبادأة والنشـــاط، والقدرة على العطاء والإنجاز، والإبداع والمثابرة (Kobasa, 1982).

ويرى الباحثان أن الصـــلابة النفســـية تعتبر ذا قيمة أهمية لدى المعلم فهي تجعل منه أكثر توافقا مع نفســه، ومع بيئته ومهنته، وتدفعه لبذل جهد أكبر في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تصادفه وينظر إليها بأنها مصادر للتحدي والصمود والانجاز والقيادة والضبط الداخلي، ومن هناء يمكن القول ان الصلابة النفسية وأن كانت لا تخفف من وقع الأحداث الضاغطة، ولكنها تعتبر مصدراً يساعد على الصمود والمقاومة، والوقاية من الآثار السلبية التي تحدثها الضغوط على صحة الفرد.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات بما يأتي:

1. تقديم دورات تدريبية تهدف إلى تعزيز مســتوى الصـــلابة النفســـية لدى المعلمين وخاصـــة فيما يتصـــل بإدارة الوقت وأساليب الاتصال والتواصل ومحاربة البدع والأفكار اللاعقلانية التي توثر في شخصية المعلم وسلوكه، وطرق وأساليب حل المشكلات.
2. ضـــرورة مراجعة آليات تعزيز المعلمين بما يضـــمن رفع مســـتوى التوافق المهني لديهم وخاصـــة فيما يتصـــل بفرص الترقية الوظيفية والمالية.
3. ضرورة تفعيل عملية الاتصال والتواصل بين المدرسة وأولياء الأمور وتشجيعهم على المشاركة والتعاون مع المعلمين بما يكفل تحقيق مصلحة أبنائهم.
4. أظهرت نتائج الدراسة إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الصلابة النفسية، لذا نوصي بالاستفادة من معادلة التنبؤ هذه لمساعدة المعلمين في تحقيق أكبر قدر من التوافق المهني.

مقترحات الدراسة:



1. ضرورة الاستمرار في تحسين ظروف العمل لدى المعلمين وتقليل الأعباء المهنية والتوسع في منح فرص للمعلمين للتفرغ للاستكمال الدراسات العليا، وإيجاد بيئة تشجع على الإبداع
2. إجراء دراسة مماثلة حول الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني في بيئات مختلفة في سلطنة عمان ومن وجهات نظر أخرى كمديري المدارس والمشرفين التربويين والإداريين.
3. تصميم برنامج تدريبي لرفع مستوى الصلابة النفسية والتوافق لدى المعلمين الجدد بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في سلطنة عمان.
4. تحديد المشكلات التي تواجه معلمي التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في سلطنة عمان وعلاقتها بالتوافق المهني لديهم.

المراجع:

1. المراجع العربية:

إبراهيم, جيهان أحمد حلمي؛ و الريدي, هويدة حنفي أحمد (2011). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. **مجلة كلية التربية**, جامعة الأزهر, القاهرة، مصر, 6(146), 321-359.

أبو غالي، عطاف محمود؛ وبسيسو، نادرة غازي (2009). التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. **مجلة الجامعة الإسلامية**، 17(2)، 419-464.

بلوم، محمد، وحنصالي، مريامة (2013). المقاربة النظرية لإحدى سمات الشخصية المناعية: الصلابة النفسية. **مجلة علوم الإنسان والمجتمع**، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، (8)، 271-287.

البهاص, سيد أحمد أحمد محمد (2002). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. **مجلة كلية التربية**، جامعة طنطا, 1 (31)، 383-414.

البيرقدار، تنهيد عادل فاضل. (2011). الضغط النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلبة كلية التربية. **مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية**، جامعة الموصل، 11 (1)، 28-56.



حجازي, جولتان حسن (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**, 9(4)، 419-433.

حجازي، جولتان؛ وأبو غالي، عطاف (2010). مشكلات المسنين (الشيخوخة) وعلاقتها بالصلابة النفسية: دراسة ميدانية على عينة من المسنين الفلسطنين في محافظات غزة. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)**، 24(1)، 111-155.

حسان، منال محمد رضا (2009). الصلابة النفسية في علاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من معلمات طفل ما قبل المدرسة بمحافظة الغربية "دراسة ارتباطية". **مجلة كلية التربية**، جامعة طنطا، مصر، (40)، 183-226.

الحليبي, عبد اللطيف (2004). **الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس لكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني**. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي, جامعة الملك سعود, الفترة من 7-2004/12/8م.

الحواجري، عبدالله. (2004). **العلاقة بين الضغوط النفسية والإصابة بالقرحة الهضمية**. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.

الخطيب, جمال؛ و الحديدي, منى (1991). معوقات التربية الخاصة بالأردن. **مجلة دراسات**, الجامعة الأردنية، 18(2).

دخان، نبيل كامل؛ والحجاز، بشير إبراهيم (2006). الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم. **مجلة الجامعة الإسلامية**، 14 (2)، 369-398.

راضي، زينب نوفل أحمد (2008). الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

رفاعي، عزة محمد صديق (2003). **الصلابة النفسية كمتغير وسيط بين إدراك أحداث الحياة الضاغطة وأساليب مواجهتها**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان.

رمضان، محمد رفعت؛ وشعلان، محمد سليمان؛ وعلي، خطاب عطية (1984). **أصول التربية وعلم النفس**. القاهرة: دار الفكر العربي.

الزاملي، أيمن مصطفى موسى (2011). **التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

زهران، حامد عبدالسلام (1988). **الصحة النفسية والعلاج النفسي**. 4. القاهرة: دار المعارف.



السيد، عبد المنعم. (2007). أبعاد الذكاء الانفعالي وعلاقتها باستراتيجيات التعامل مع الضغوط والصلابة النفسية والإحساس بالكفاءة الذاتية. **مجلة الإرشاد النفسي،** (21). 157-201.

الشاعري، محمد عيسى محسن (2003). **التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.

الشمري، بدر (2015). **الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الشهري، عبدالله بن علي (2000). **العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض.** رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا، اكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

شويطر، خيرة؛ و الزقاي، نادية (2015). الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات بقطاع التعليم بوهران، دراسة سيكومترية وصفية. **دراسات نفسية وتربوية،** جامعة وهران، الجزائر، (15)، 47-66.

الشيخ حمود، محمد ؛ وعبدالله، محمد قاسم (2016). **التوجيه والإرشاد المهني.** عمّان: دار الإعصار.

صبيرة، فؤاد؛ وكحيلة، ريم؛ وناصر، عبير رفيق (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، دراسة ميدانية. **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية،** سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 36(4)، 359-372.

الصعب, محمد عبيد هاشم (2009). **قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة.** رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

طبة، خديجة (2014). **الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقرت.** رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

الطبيخ، بشائر (2015). الصلابة النفسية وعلاقتها بالاستجابات التكيفية للضغوط النفسية لدى الطلبة الموهوبين بالصف الحادي عشر في دولة الكويت. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين تحت شعار "نحو إستراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين"، تنظيم قسم التربية الخاصة/ كلية التربية/ جامعة الامارات العربية المتحدة برعاية جائزة حمدان



بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز (19 – 21 مايو/أيار 2015)، مدينة العين، جامعة الأمارات العربية المتحدة.

عباس, مدحت (2010). الصلابة النفسية كمنبئ بخفض الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمين المرحلة الإعدادية. **مجلة كلية التربية بأسيوط**, جامعة جنوب الوادي, مصر، 26(1)، ج2، 167–236.

عطا الله, صلاح الدين (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. **مجلة جامعة الملك سعود**، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، الرياض، 21(3)، 689– 733.

العطاس، عبدالله أحمد محمد (2009). **فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة**. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

عوض, عباس محمود (1987). **دراسات في علم النفس الصناعي والمهني**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

غباري, سلامة (1991). **الصحة النفسية والتوافق**. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتب.

فحجان، سامي خليل (2010). **التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

كشرود، عمار الطيب (1995). **علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث**. 1. م2. بنغازي: منشورات جامعة قار يونس.

محمد، بو عزيز (2013). **العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط**. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر.

محمود، هويدة حنفي (2012). الصلابة النفسية وإدارة الذات وعلاقتهما بالصحة النفسية والنجاح الأكاديمي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية. **دراسات عربية في علم النفس**، مصر، 11(3)، 541–618.

مخيمر، عماد (1997). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي. **المجلة المصرية للدراسات النفسية:**، (17)، 103– 138.

المشعان، عويد (1994). **علم النفس الصناعي**. 1. بيروت: مكتبة الفلاح.



النجار, يحيى ؛ والطلاع, عبد الرؤوف (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. **مجلة جامعة الخليل للبحوث**, فلسطين، 7(1)، 1−30.

نصر، علا (2014). الصلابة النفسية. **المجلة العربية للعلوم النفسية**، مصر، 9(10)، 1−7.

الهادي، مروة (2009). **الأمن النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المراهقين ذوي الإعاقة السمعية: دراسة سيكومترية إكلينيكية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، الزقازيق، مصر.

هيبي، لافي (2012). **الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمّان العربية، عمّان، الأردن.

2. **المراجع الأجنبية:**

Bernard, L.C. Hutchison, S, Lavin, A, and Bennington, p. (1996). The relationship between, eo – strength, psychological hardiness, self esteem, self efficacu, optimism and maladjustment. Health Related personality Constructs and the "Big Fife" **model of personatily, Assessment,** 3,2, 115-131.

Collins Clarla,B.(1992**) Hardiness as stress resistance resource**, Pell paper presented at the Annual meeting of American Psychological.

Crowley, B., Hayslip, B., & Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. **Journal of Adult Development.** 10(4), 237-248.

Ganellen, R., & Blarney, P. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. **Journal of Personality and Social Psychology**, 47(1), 156-163.

Hanton, s., & Evans, L., & Neil, R.,(2003). **Hardiness and the competitive trait anxiety response, Anxiety, Stress, and Coping**, Vol. 16, No. 2, P. 167-184.

Hystad, S. W, Eid. J, & Brevik, J. I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. Journal of Occupational Health Psychology, 16, 265-278.

Khaledian, M., Hasanvand, B., & HassanPour, S. (2013). The relationship of psychological hardiness with workholism. **International Letters of Social and Humanistic Sciences,** 5, 1-9.

Kobasa, S. (1979). Stressful life events, Personality, and Health: An Inquiry into hardiness. **Journal of Personality and Social Psychology**, 37(1), 1-11.



Kobasa, S. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. **Journal of Personality and Social Psychology**, 42(4), 707-717.

Kobasa, S. C., Maddi, S. R. and Kahn, S.(1982). "Hardiness and health: A prospective study". Journal of Personality and Social Psychology, 42(1),168-177.

Kobasa, S., & Puccetti, m. (1983). Personality and social resources in steerss resistance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 45(4), 839-850.

Kobasa, S., Maddi, S., Puccetti, M., & Zola, M. (1985). Effect tiveness of hardiness, exercise and social support aS resources against llness. **Journal of Psychosomatic Research**, 29(5), 525-533.

Kristophers, S,L. (1996). **The Pleasures of Psychological Hardiness**. New York. Amerian Library.

Lease, S.(1999). Occupational Role Stressors, Coping, Support, And Hardiness As Predicators Of Strain In Academic Faculty: An Emphasis On New And Femaie Faculty**. Research in Higher Education**. V.(40), N.(3), 285-307.

Maddi, S, &, Kobaza, D. (1994). Hardiness and mental health. Journal of Personality Assessment, 63(2), 265- 274.

Maddi, S. (1999). The personality construct of hardiness. Effects on experiencing coping, and strain. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, 51(2), 83-94.

Maddi, S. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, Reasearch and Practice. **Consulting Psychology Journal**: Practice and Research, 54(3), 173-185.

Maddi, S., Hightower, M. (1999). Hardiness and optimism as expressed in coping patterns. Consulting Psychology**, Journal Practice and Research**, 51, 95-105.

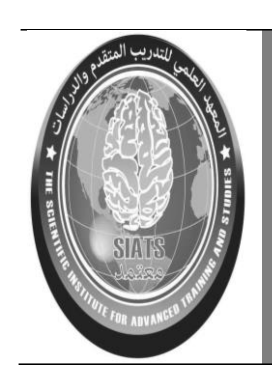
McCalister, K., Dolbier, C., Webster J., Mallon M., & Steinhardt, M. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. **American Journal of Health Promotion.** 20(3), 183-191.

Sharma, S,. Godiyal, S, (2015). Adjustment of the Secondary Schools Teachers**.** international multidisciplinary research journal. Indian streams research journal. **international scientific journal consortium**. Vol 5 issue10 ISSN No 2230-7850. 1-4.

Thakur, S., Chawla, J. (2016). Comparative study of psychological hardiness among teacher trainees in relation to gender. **International Education** and **Research Journal**, (1)2, 109-111.







SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 3 ,أكتوبر 2017م.

e ISSN 2462-1730

MUHADADAT ALTASNIF ALAITIMANII "ALSYADY"(ALJADARAT ALAYTMANI) FI ALEIRAQ

محددات التصنيف الائتماني "السيادي"(الجدارة الائتمانية) في العراق

جامعة البصرة/ مركز دراسات البصرة والخليج العربي

قسم الدراسات الاقتصادية

م. سونيا آرزروني وارتان

soniaarzrany@gmail.com

م.م. هيام خزعل ناشور

hiamkhazal@ gmail.com

1439هـ-2017م

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1/8/2017
Received in revised form 25/8/2017
Accepted 1/10/2017
Available online 15/10/2017
Keywords:
Insert keywords for your paper

Abstract

Determinants of Sovereign credit rating (credit worthiness) in Iraq.Sovereign credit rating represents the ability of the state to continue servicing its external debt and to meet the obligations of these debts on time without the need to re-quest rescheduling, especially that the determinants may affect on the degree of credit rating, both positive and negative. For Iraq, it has been classified as a low sovereign credit rating by each of the global agencies (Mood y's and Standard &Poor's and Fitch) for (2015-2016), consecutively, that's mean the investment environment in Iraq is below the good level, and between (stable and negative) in terms of the direction of the credit rating. This is due to some factors represented by (High inflation rate and external debt volume, low real GDP growth rate, deficit of both budget and trade balance), resulting in additional costs to its economy like (reputation, market risk, ect.). Therefore, this study aims at studying the conceptual framework of Sovereign credit rating and its determinants .

الملخص:

يمثل التصنيف الائتماني السيادي مقدرة الدولة على الاستمرار في خدمة ديونها الخارجية والوفاء بالالتزامات المترتبة على هذه الديون في مواعيدها دون الحاجة الى إعادة طلب وإعادة الجدولة ولاسيما أن هنالك محددات قد توثر على درجة التصنيف الائتماني الإيجابية منها أو السلبية على حد سواء، وبالنسبة الى العراق، قد درج ضمن تصنيف ائتماني سيادي منخفض من قبل كل من الوكالات العالمية (موديز وأستاندرز & بورز و فيتش) وللعامين2015) و (2016) على التوالي، أي أن "البيئة الاستثمارية فيه دون المستوى الجيد، وبين(مستقر وسلبي) من ناحية اتجاه التصنيف الائتماني، ويعود السبب في ذلك الى عوامل عدة تتمثل في (ارتفاع معدل التضخم وحجم المديونية الخارجية مع انخفاض معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي وعجز كل من الموازنة والميزان التجاري)، مما يترتب عليه تكاليف إضافية



يتحملها اقتصاده ك(السمعة ومخاطر السوق ،،الخ)، لذا، فان هدف البحث يكمن في دراسة الإطار المفاهيمي للتصنيف الائتماني السيادي والعوامل المحددة له.

المقدمة:

يعود أول اصدار مؤشرات الجدارة الأئتمانية الى الامريكي (John mody) في عام (1909)، الا قد ازدهر نشاط التصنيف الأئتماني بظهور العديد من الوكالات المحلية والاقليمية والعالمية في حقبة التسعينات، إذ لها أنواع عدة على وفق معايير(حجم السوق "التصنيف الائتماني الداخلي"الكمي والنوعي والذاتي والخارجي" والفترة الزمنية بين "قصيرة وطويلة الأمد" ومعيار الأداة المصنفة "السيادي والمصارف والسندات،،،الخ"، إذ تم التركيز على المعيار السيادي، وعليه، فإن التقييم السيادي للعراق كان ضمن" تصنيف منخفض"، إذ احتل الرمز(-B) مكرر للعامين (2015و2016) من كل من الوكالات الخارجية العالمية (موديز و"استاندرز & بورز" و والرمز P)(CaaI)) من وكالة فيتش)،أي أن البيئة الاستثمارية فيه دون المستوى الجيد وبين (مستقر وسلبي) من ناحية اتجاه التصنيف الاتماني، وذلك لاسباب عدة هي (ارتفاع معدل التضخم وحجم الميونية الخارجية وعجز الموازنة والميزان التجاري،،،الخ) وما يترتب على الاقتصاد الكلي للعراق من تكاليف إضافية ك (السمعة وتكاليف الائتمان التجاري ومخاطر السوق،،،الخ)، ما يستدعي وضع بعضا من الحلول بغية الحصول على تقييم سيادي مرتفع.

أهمية البحث: يعد التصنيف الائتماني من أحد المعايير الرئيسة لتقويم الجدارة الأئتمانية لاي دولة، ففي حال حصولها على تصنيف سيادي مرتفع يقابله انخفاض في احتمالات عدم الوفاء بالألتزامات المالية والعكس صحيح، مما يتطلب معرفة المحددات الرئيسة التي تسهم في رفع أو خفض التقييم الائتماني سيما السيادي في العراق.

مشكلة البحث: يترتب على تصنيف ائتماني سيادي "منخفض" تكاليف يتحمله الاقتصاد العراقي.

فرضية البحث: هنالك عوامل عدة تؤثر على التصنيف الائتماني السيادي في العراق (الإيجابي أو السلبي).

هدف البحث: يكمن في القاء الضوء على محددات التصنيف الائتماني السيادي في العراق.



منهجية البحث: تقسم الدراسة الى مبحثين، الأول اختص بدراسة الإطار المفاهيمي للتصنيف الائتماني من حيث المفهوم والانواع، في حين تطرق المبحث الثاني والأخير الى واقع التصنيف الائتماني "السيادي" ومحدداته في العراق وختمت الدراسة بعدد من الاستناجات والمقترحات.

المبحث الأول

الأطار المفاهيمي للتصنيف الأئتماني

أولاً: النشأة التاريخية للتصنيف الأئتماني

في الماضي، كانت المعاملات الاقتصادية تجري بين اناس يعرفون بعضهم جيداً، إلا أنه بمرور الوقت ومع تطور الاسواق المالية واتساعها وارتفاع الصفقات التجارية وعددها وحاجة المستثمرين والمقترضين في توفير معلومات موجزة وموثوقة في مستوى المخاطر في إقراض الحكومات والشركات والمؤسسات والأفراد، تم إنشاء شركات خدمات المعلومات الائتمانية في منتصف القرن التاسع عشر.

في بداية القرن العشرين استخدمت هذه المعلومات "عن مستوى المخاطر" في انشاء وكالات التصنيف الائتماني وتطوير صناعة تصنيف الأئتمان والجدارة الأئتمانية إذ يعد الامريكي "جون مودي (John mody)" اول من اصدار مؤشرات الجدارة الأئتمانية عندما صنف سندات شركة السكك الحديدية في الولايات المتحدة الامريكية في عام (1909).

في عام (1929) قامت وكالة موديز لخدمة المستثمرين والتي أسسها (جون مودي) بتصنيف نحو (50) حكومة مركزية تصدر سندات اقتراض دولياً. وقد توقف سوق السندات العالمية بعد الحرب العالمية الثانية حتى فترة السبعينات حيث عاد السوق للنشاط على نحو بطئ (التوني 2005 ، 2) .

في نهاية الثمانينات، كان هناك نحو (15) دولة فقط تقوم بالأقتراض من سوق رأس المال الامريكية والتي حصلت على تصنيف (moody`s) وهي كل من (بريطانيا وفرنسا والمانيا واليابان) وغيرها من الدول الاوربية ذات الجدارة الأئتمانية العالمية. (طلفاح 2005 ، 60).



في حقبة التسعينات، ازدهر نشاط التصنيف الأئتماني وظهرت العديد من الوكالات المحلية والاقليمية والعالمية التي تقوم بعملية التصنيف الأئتماني وإصدار درجـات الجدارة الائتمانيـة (moody`s , standard poor`s) اللتان تتقوم كل منهما بتصنيف ما يزيد عن (50) دولة ثم انضمت اليها شركات أخرى حسب التوني(2005، 2-3) هي:

J.P. Morgan , Salomon Brother , FITCH , Economist Inteligence unit,) .(Bloomberg (E.I .U) (capital intelligence), Bloomberg

ثانياً: مفهوم التصنيف الأئتماني: للتصنيف الأئتماني، مفاهيم عدة منها:

يعرف على إنه: "القدرة العامة في تلبية الالتزامات المتعلقة بالأئتمان، أي خدمة الدين (دفع الفائدة والأصل)". (قاسم 2012، 5).

يفهم بأنه:"عملية تحفيز أو خلق الاستقرار والأمان من الوقوع في المخاطر".(بلقاسم 2005، 60).

أو أنه: "عملية تحديد درجات الأئتمان للمقترضين سواء كانوا أفراداً أو مؤسسات أو شركات أو حكومات ". (اتحاد المصارف العربية 2007، 70) .

ينصرف الى كونه: " رأي وكالة التصنيف الأئتماني في تقويم الحالة المستقبلية للمقدرة المالية السيادية ورغبتها في الوفاء بالتزاماتها المالية بشكل كامل وفي الوقت المحدد، أي كلما حصل البلد على تصنيف ائتماني سيادي مرتفع، كلما انخفضت احتمالات عدم الوفاء بالألتزامات المالية في حال تعرض البلد الى الازمات المالية والاقتصادية".(World Economic forum , 2008, 8)

وتعرف الباحثة، التصنيف الأئتماني بأنه: عملية قياس الجدارة الأئتمانية للجهة المقترضة من وكالة تصنيف موثوقة ومعتمدة، أي مقدرة الدولة على الاستمرار في خدمة ديونها الخارجية والوفاء بالألتزامات المترتبة على هذه الديون في مواعيدها دون الحاجة الى إعادة طلب إعادة الجدولة أو الفشل في السداد، ومن خصائصه يعد أداة من أدوات تقويم المخاطر ومراقبة المخاطر المصاحبة له، ومعياراً رئيساً لتقويم الجدارة الأئتمانية، إلى جانب ذلك يساعد في تحسين جودة المحفظة الاستثمارية.

علما، أن أهم الاطراف المستفيدة من عملية التصنيف الأئتماني هي:



1-المقرض، إذ يستفيد من عملية التصنيف الأئتماني في معرفة درجة سيولة المنشأة لمعرفة ربحيتها.

2-المستثمرون من أجل احتساب القوة الايرادية للمنشأة وقدرتها على توليد الارباح مستقبلاً بهدف اكتشاف الفرص الاستثمارية بما يتلائم مع رغبتهم.

3-رجال الاعمال والمحللون الماليون والوسطاء والسماسرة كالمؤسسات المالية الاستثمارية والمصارف، إذ تستفيد هذه الفئة من عملية التصنيف الأئتماني للحصول على مقابل الاتعاب.

4-المنظمات الدولية المعنية بالاسواق المالية والتنمية الاقتصادية.

ثالثاً: معايير (شروط) التصنيف الأئتماني: إن التصنيف الدقيق للجدارة الأئتمانية، يتوقف على توافر العديد من المعايير والشروط أهمها:

1- الموضوعية: أي أن تكون الطريقة المعتمدة للتصنيفات الأئتمانية سليمة وبالغة الدقة وأن تكون خاضعة لأمكانية مراقبة حصتها، ومن الشروط الواجب توفرها بالمعيار المذكور هي: (حشاد 2006، 275)

* أن تشمل عملية التصنيف كل خصائص ومواصفات الملف الأئتماني.

* أن تعتمد الطريقة نفسها عند تصنيف كل قطاع من قطاعات السوق (المؤسسات المالية والشركات الكبيرة الحجم والمصارف).

* المراجعة المستمرة للمعايير والاجـــراءات المعتمدة لديها لتتلائم مع أي تغيرات خارجية.

* الاعتماد على أنظمة داخلية ملائمة تساعدها في عملية التصنيف الأئتماني.

2- الشفافية: يقصد بها توافر المعلومات للغير من حيث أن تكون المنهجيات العامة للتصنيف العائدة لكل من القطاعات التي تنوي الشركة التعامل معها متاحة لجميع المستخدمين المحتملين لهذه التصنيفات، إضافة الى ذلك، ان يكون الاطلاع على التصنيفات التي تجريها الشركة متاحاً لجميع المستخدمين الحاليين والمحتملين.

3- الموارد: أن تكون لشركة التصنيف الأئتماني موارد بشرية يتمتع موظفوها بالسمعة الجيدة والخبرة الكافية والكفاءة العالية وموارد فنية وتقنية من حيث الاعتماد على برامج وأنظمة متخصصة من أجل إدخال المعلومات ومن ثم تحليلها على نحو سليم وموثوق.



4- الافصاح: يُراد بها الافصاح عن المعلومات الآتية:

* تعريف فئات التصنيف الأئتماني والطرق المعتمدة للتصنيف الأئتماني.

* تاريخ تعديل درجة التصنيف وتاريخ توقف وكالة التصنيف الأئتماني عن متابعة تصنيف العميل مع ذكر أسباب التوقف سواء أكان ذلك بناءاً على رغبة العميل او وكالة التصنيف او أي سبب آخر.

* تحديد الفترات الزمنية المقبولة لاعتماد التصنيف الأئتماني وشكل التعاقد بين الزبون والشركة.

5- الاستقلالية: بمعنى أن تتمتع شركة التصنيف الأئتماني بالأستقلالية أي غير خاضعة لأي ضغوط سياسية أو اقتصادية تؤثر على التصنيف، ومن أجل التأكد من التزام الشركة بهذا المعيار لابد من توفر شروط عدة هي:

* حق الملكية: عدم ممارسة مساهمي الشركة ضغوطات على قرار التصنيف الذي تعطيه الشركة.

* الادارة الرشيدة: من حيث تطبيق معايير ذات جودة عالية للأدارة الرشيدة، للحفاظ على استقلالية ومصداقية التصنيف.

* مصادر التمويل: أي لايجوز ممارسة العميل أي ضغوط على وكالة التصنيف الأئتماني من خلال تكاليفه.

* ادارة وكالة التصنيف الأئتماني وموظفوها: إذ يتطلب من القائمين على الوكالة المذكورة، أن لا تكون لهم علاقة قرابة مباشرة بينهم وبين العميل، مع عدم قبول أي نوع من أنواع الهبات والهدايا سواء أكانت عينية أو نقدية وعلى نحو مباشر أو غير مباشر.

6- المصداقية (خلق الثقة): تقاس بدورها بمبدأ الالتزام بالمعايير الخمسة السابقة الذكر، ومدى الاعتماد على وكالة التصنيف الأئتماني من مختلف الاطراف (الحكومة وشركات التأمين والمصارف والمستثمرون) وعدم اساءة استخدام المعلومات السرية.

رابعاً: أنواع التصنيف الأئتماني: يمكن حصرها على وفق معايير عديدة:

أ- على وفق الجهة المصنفة (حجم السوق) وتضم:

1- وكالات التصنيف الأئتماني الداخلي: أي أن عمل وكالات التصنيف الأئتماني المحلي يكون في نطاق السوق المحلية فقط وهي على أنواع ثلاثة هي:



- التصنيف الكمي: أي التصنيف الهادف الى تقويم مخاطر الأئتمان المتصلة بالزبائن المقترضين (أفراداً وشركات) من حيث تقويم مراكزهم المالية من واقع البيانات المالية التي ترفق بطلب الحصول على الأئتمان سيما يعد أداة فعالة بيد مدير الأئتمان، إذ يعتمد بدوره على خمسة متغيرات رئيسة محيطة بها هي كل من:(الزبيدي 2002 ، 148) (الموجودات السائلة / إجمالي الموجودات) و (إجمالي الموجودات/ إجمالي المطلوبات) و(صافي حقوق المساهمين / إجمالي المطلوبات) و(صافي حقوق المساهمين / إجمالي الموجودات الثابتة) و (رأس المال العامل / إجمالي الموجودات).

- التصنيف النوعي – الوصفي: يعتمد النوع المذكور على ستة عناصر رئيسة، أعطي لكل منها وزن نسبي هو: (مطر 2003 ، 398) كل من (الصناعة التي تعمل فيها الشركة (10%) و(المركز التنافسي (15%)) و(الاداء التشغيلي (20%)) و(التدقيق النقدي (25%)) و(الوضع المالي (50%)) و(الادارة (100%)).

- التصنيف الذاتي – الموضوعي: يعتمد هذا النوع من التصنيف على حساب مؤشرات التحليل المالي والمستخدمة من القوائم المالية والمتمثلة في: (الشماع 2005، 20) كل من نسب النقدية والربحية والرفع المالي و رأس المال و تقويم السوق المالي و التوثيق بالمستندات .

2- التصنيف الأئتماني الخارجي (العالمي): تقوم وكالات التصنيف الأئتماني بتقييم المخاطر المتعلقة بأصدارات الدين للشركات والحكومات على حدٍ سواء، وقدرة المصدر على الوفاء بتسديد فوائد الدين والاقساط المترتبة عليه، والذي يعد أهم مؤشر للجدارة الأئتمانية التي تبنى عليها التصنيفات من هذه الوكالات وهي كثيرة، الا ثلاث منها هي الاكثر شهرة عالمياً والأكثر استخداماً لمرجع التصنيف الأئتماني من المستثمرين العالميين وهي كل من:

* وكالة موديز لخدمة المستثمرين Moodys Investors service : تعد من أقدم وكالات التصنيف العالمية، إذ بدأت نشاطها في عام (1909) عند قيام (جون مودي) بتصنيف شركة السكك الحديديـــــة في الولايات المتحدة الامريكية، ومن إحـدى مؤسسات التقويم، إذ تقوم برصد مستويـات التقييم في مجال جودة الادارة ودرجة المرونـــة العالية والأطار المؤسسي والقانـوني، إذ تدعى بمؤسسة (Dan and 13 Brad street)، وخدماتها تكمن في تبويب الشركات الى مجموعات أربع بحسب الشماع (2005، 412-413) تتمثل في (الصناعة والمعارف والتأمين والسكك الحديدية والمرافق العامة)، علماً أنه يتم تبويب مستويـات الشركات الى (9) مجموعات تبـدأ من (AAA) وتنتهي في (D)، ويعمل فيها ما يقارب (3000) موظف في جميع أنحاء العالم، منهم اكثر من (1000) محلل أئتماني



وتقوم بإجراء (100) تصنيف سيـــادي و(12000) تصنيف للشركات و(29000) تصنيف للسندات المالية العامة(زعتري 2011، 7) .

* وكالة ستاندرز و بورز Standard and poors forcredit Rating : وكالة متخصصة تابعة لأحدى أكبر مؤسسات النشر (البحوث والتحليلات) في الولايات المتحدة الامريكية وهي مؤسسة (مايكروهيل Mcgraw – Hill)، تمارس أعمال التقويم الأئتماني منذ عام (1923) وعلى نحو مماثل ما تقوم به وكالة (moodys)، إذ يعمل لديها مايزيد عن (8500) موظف تتوزع مكاتبها في (23) بلداً حول العالم، وتقوم بنشر تقارير عن التحليل المالي للقيم المنقولة من اسهم وسندات وتقويم خدماتها في مجال بحـوث الاستثمار، اذ أنها معروفـة جيـدا بمؤشراتهـا في سوق بورصـة (S&P 500) الامريكية و(S&P /AS 200) الاسترالية و(S&P / MIB) الايطالية و(S&P /TSX) الكندية، ناهيك عن ذلك، تقوم باجراء اكثر من (90) تصنيفاً أئتمانياً سيادياً حول العالم بتقويم القدرة المالية لحكومات هذه الدول ورغبتها في الوفاء بديونها على نحو كامل وفي الوقت المحدد ، وبنحو (2294) تصنيفاً لشركات التأمين وحوالي (1724) تصنيفاً لمؤسسات متنوعة حول العالم حسب زعتري (2011، 8) .

* وكالة (Fitch) للتصنيف الأئتماني الخارجي Fitch for credit Rating: هي وكالة عالمية بالتصنيف الأئتماني، لها مقران، أحداهما في نيويورك والآخر في لندن، أسست من قبل (جون فيتشر) بتاريخ 24/ 12/ 1913 في مدينة نيويورك تحت مسمى شركة فتشر للنشر، وتم دمجها مع شركة (IBCA) في لندن عام (1997). وتعد أصغر مؤسسة مقارنة مع الوكالتيـــن السابقتين، وهي مملوكة بالكامل لوكالة (Fim alac. SA) بباريس حسب حشاد (2006، 245)، وتقوم بإجراء (150) تصنيفاً ائتمانياً سيادياً حول العالم و(3212) تصنيفاً للمصارف والمؤسسات المالية غير المصرفية وبنحو (2294) تصنيفاً لشركات التأمين حسب زعتري(2011، 9).

ب- على وفق المدة الزمنية، تضم نوعين هما:

* التصنيف الأئتماني للفترة القصيرة: رأي وكالة التصنيف الأئتماني بمخاطر الأئتمان ذات مدة استحقاق لا تزيد عن (13) شهراً، ويحدد احتمال عدم الوفاء بالألتزامات المالية قصيرة الأمد.

* التصنيف الأئتماني للفترة الطويلة: رأي وكالة التصنيف بمخاطر الأئتمان ذات مدة الأستحقاق (سنة أو أكثر)، واحتمال عدم الوفاء بالألتزامات المالية طويلة الأمد.



ومن الجدير بالذكر، إن الوكالات العالمية الثلاث الآنفة الذكر تستخدم رموزاً للدلالة على درجات التصنيف الأئتماني للمدتين المذكورتين، كما هم مبين في الملحقين (1و2).

* على وفق معيار الأداة المصنفة: وتضم انواعاً كثيرة، نذكر البعض منها:

* التصنيف الأئتماني السيادي: أي وكالة التصنيف الأئتماني بالمقدرة المالية السيادية والرغبة في الدفع لمقابلة الالتزامات المالية للدول بشكل كامل وفي الوقت المحدد.

* التصنيف الأئتماني للمصارف: رأي وكالة التصنيف الأئتماني في مدى إمكانية دخول المصرف في صعوبات مالية ومن ثم مدى احتياجه للدعم المالي مستقبلاً.

* تصنيف السندات: يعكس هذا النوع، قدرة الشركة المصدرة لها على تسديد الفوائد والمبلغ الأصلي على نحو كامل وفي الوقت المحدد.

* تصنيف القوة المالية لشركات التأمين: ويمثل رأي وكالة التصنيف الأئتماني في المقدرة المالية لشركة التأمين على مقابلة الالتزامات في المواعيد المحددة مع تحديد معدل الاسترداد المتوقع في حالة التوقف عن أداء التدفقات المستحقة.

* التصنيف الأئتماني لسقف البلد: يعبر عن اعلى درجة تصنيف ائتماني بالعملة الأجنبية التي يمكن أن تعطى لاغلب المصدرين في بلد معين.

ومما سبق، سيتم التركيز على التصنيف الأئتماني السيادي في العراق.

أما فيما يخص بمشاهدة واتجاه التصنيف الأئتماني، فالاول يراد به قيام وكالة التصنيف الأئتماني بمراقبة درجة التصنيف الأئتماني ومن ثم وجود احتمال كبير لتغيرها في المدة القصيرة ، وتتمثل في اتجاهات ثلاثة هي: (ايجابي : رفع درجة التصنيف الأئتماني وسلبي : احتمال تخفيض التصنيف الأئتماني وتطور: إمكانية رفع درجة التصنيف الأئتماني او تخفيضها أو تثبيتها)، اما الثاني، فيقصد به احتمال قيام التصنيف الأئتماني بتغيير درجته خلال المدة الطويلة الممتدة من (سنة الى سنتين)، وتشمل على اتجاهات اربع هي: (مستقر: احتمال بقاء درجة التصنيف الأئتماني على حالها في الفترة الطويلة و ايجابي: احتمال رفع درجة التصنيف الأئتماني في الفترة الطويلة وسلبي: احتمال تخفيض درجة التصنيف الأئتماني في الفترة الطويلة وتطور: ويكون نادر الحدوث لاسيّما مع وجود تردد بين الحالتين (الايجابي والسلبي) أي بين ارتفاع درجة التصنيف الائتماني وانخفاضه.



المبحث الثاني: محددات التصنيف الائتماني "السيادي" في العراق

قبل التطرق الى محددات"عوامل" التصنيف الائتماني السيادي في العراق، لا بد من التعرف على:

أولا: التصنيف الائتماني السيادي في العراق لعامي (2015و2016)

تقوم وكالات التصنيف الدولية ومنها "الثلاث الآنفة الذكر" بتقييم حول ما يجري على الساحة العالمية والعربية على حد سواء من تطورات أو تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية، ومن ثم التفاوت في التصنيف السيادي للدولة والتصنيف الائتماني والملاءة المالية لكل من مؤسسات القطاع المصرفي والمالي،وبالرغم من اختلاف هذه المؤسسات في التفاصيل وأدوات ودرجات التقييم الإيجابية والسلبية، فإنها تتفق على الصورة العامة، إذ يمكن بيان التقييم السيادي للعراق من خلال النظر الى الملحق(3)، إذ فيه، احتل الرمز(-B) مكرر للعامين (2015و2016) من وكالة "موديز لخدمة المستثمرين"، بمعنى، إن البيئة الاستثمارية فيه دون المستوى الجيد (يميل الى المخاطرة لتلبية الالتزامات)، أما من ناحية اتجاه التصنيف الائتماني، فإنه يندرج ضمن "مستقر" للعامين على التوالي، أي احتمال بقاء درجة التصنيف الائتماني على حالها في المدة الطويلة من(سنة الى سنتين)، والرمز (P)(CaaI)) من وكالة (استاندرز & بورز) وللعامين المذكورين على التوالي، أي ضمن "تصنيف ضعيف جداً ومخاطر عالية "مضاربة" في الفترة الطويلة وباتجاه مستقر "بقاء درجة التصنيف الائتماني على حالها"، في حين استقر على رمز (-B) ضمن التقييم السيادي من وكالة (فيتش) وللعامين المذكورين على التوالي، معنى ذلك، قدرته على الالتزام تكون قليلة إن كانت الظروف الاقتصادية فيه ثابتة، الا من ناحية الاتجاه اختلف، الاول تمثل بـ "مستقر- احتمال بقاء درجة التصنيف الائتماني على حالها في الفترة الطويلة" والثاني بـ "سلبي- احتمال تخفيض درجة التصنف الائتماني في الفترة الطويلة"، وبذلك يكون ضمن تقييم سيادي منخفض.

وعليه، تؤكد الدراسات الأكاديمية، إن كلفة الإخفاق السيادي والمخاطر السيادية المتمثلة بإخفاق الحكومة في تسديد التزاماتها أمام دائنييها الخارجيين على وفق ما يؤشره التصنيف أو الانتشار الائتماني لدولة ما مما يترتب عليه، تكاليف إضافية يتحملها الاقتصاد الكلي للبلاد حسب قاسم (2012، 56-57)، نذكر البعض منها:

*تكاليف السمعة (مخاطر الشهرة) في السوق المالية:أي احتمال أن تؤدي الدعاية لممارسات المصرف وارتباطاته سواء أكانت صحيحة أم لا الى خسارة الثقة بمصداقيته كمؤسسة، وفي المجال المذكور، أصدر معهد تقييم السمعة تقريره



السنوي الخاص بترتيب الدول على وفق اعتبارات عدة منها (الامن والتسامح وحقوق الانسان والشفافية السياسية والاقتصادية)، وضمن تقريرها لعام (2017) بنحو (16) دولة ذات سمعة سيئة أو ضعيفة على مقياس من (1) الى (100)، اذ احتلت كل من دول (السويد وكندا وسويسرا وأستراليا والنرويج) مقدمة هذه الدول من حيث السمعة على المستويات كافة، في حين احتل العراق المرتبة الأولى "الاسوء" من بين الدول (16) (انظر في الملحق (4).

- تكاليف الائتمان التجاري من حيث كلف تمويلها وقبول تكاليف مضافة عن طلب الائتمان التجاري بما في ذلك تعدد الوسطاء التجاريين أو اللجوء الى الوسائل غير التقليدية في تمويل التجارة.

- مخاطر السوق: المخاطرة التي تتعرض لها الأرباح ورأس المال نتيجة التغيرات في القيمة السوقية الكلية للأوراق المالية، لاسيّما هناك تغيرات جوهرية في النظام الاقتصادي والسياسي للدولة مثالها الكساد الاقتصادي وكوارث عالمية وأزمات سياسية، وتكمن مخاطر السوق في إرتفاع أسعار الفائدة لاسيما إن كانت الزيادة غير متوقعة، ومن ثم انخفاض القيمة السوقية للسندات ثابتة الدخل.

- الكلف السياسية (مخاطر استراتيجية): هي مجموعة من المخاطر يتعرض لها المصرف بسبب تدهور وضعه الاستراتيجي في السوق لأسباب قد تكون (اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وسياسية، الخ)، بمعنى آخر، تشير"الاستراتيجية" الى مدى قدرة المصرف على اختيار المناطق الجغرافية والمنتجات المربحة للمصرف في ظل البيئة المستقبلية المعقدة، إذ تنشأ هذه المخاطر من تقويم الإدارة الخاطئ لبيئة الاعمال.

و في المجال المذكور "وفق الفقرات أعلاه"، قامت المؤسسة الامريكية (Atrdius) المتخصصة في مجال التامينات وإدارة الازمات والتي توفر معلومات في مجال الحوكمة والاقتصاد لفائدة المستثمرين الراغبين في نقل أنشطتهم الى دول أخرى حول العالم، على دراسة المخاطر السياسية "الحروب والاضرابات" والمخاطر الاقتصادية المرتبطة بالعملة ونمو السوق وعوامل أخرى مرتبطة بالتنمية والبيئة، لخصت فيها النتائج وبشكل ميداني في خريطة اسمها "خريطة المخاطر"، وعلى وفقها، قسمت العالم الى (6) مجموعات هي كل من خطر: (متدني) و(متدني الى معتدل) و(معتدل) و(معتدل الى عالي) و (عالي) و (خطورة بالغة)،وعليه، صنفت العراق ضمن مجموعة الدول (خطورة بالغة) في عام (2017)(...العراق بالمراتب الأولى من بين الدول الأخطر بالعالم 2017، 1)، وعلى وفق مؤشر الحرية الاقتصادية الصادر من مؤسسة "هيرتيج" الامريكية التي تضم (10) معايير أو موشرات منها(سلطة القانون والنظام القضائي) و(حجم الحكومة) (والكفاءات التنظيمية) و(الأسواق المفتوحة) و(حرية ممارسة أنشطة الاعمال) و(حرية العمل)



و(بيروقراطية الاعمال) و(تكلفة استكمال متطلبات التراخيص) و(احكام العمالة) و(حرية النقد والتجارة)، اذ تعتمد في تصنيفها على موارد الاقتصاد مثالها (الضريبة وجهود مكافحة الأنشطة المخالفة للقوانين ك (الرشوة والعمولة والتستر التجاري،...الخ)) اذ احتل العراق المراتب الأخيرة بدرجة (171) عالميا والمرتبة (13) عربيا من اصل (178) دولة لعام (2016). (... العراق يحتل المرتبة (171) بين دول العالم في مؤشر الحرية الاقتصادية 2016 ،1)، ومما سبق، يرجع سبب انخفاض التقييم السيادي للعراق الى الفقرة في أدناه:

ثانيا: محددات التصنيف الائتماني السيادي"المنخفض" في العراق: وتتمثل في:

1-إرتفاع معدل التضخم: يعرف التضخم على أنه:" ارتفاع كبير ومستمر في المستوى العام للأسعار يصاحبه انخفاض في القيمة الحقيقية للنقود، اذ يصبح "التضخم" أكثر تسارعا عندما يرافق الزيادة في الإصدار النقدي زيادة في النفقات الحكومية التي يتم تمويلها بالقروض المحلية بدلا من الضرائب"(الجنابي وأرسلان 2009 ، 277)، بمعنى، إن ارتفاع المعدل المذكور يدل على عدم قدرة الحكومة على تمويل القروض والعكس صحيح، ويلاحظ من الجدول رقم(1)، إن معدلات التضخم شهدت تذبذبا ملحوظا، اذ كان بنحو (9ر1%) في عام (2013) ومن ثم انخفاضه الى (6ر1 % و4ر1%) في العامين (2014)و(2015) على التوالي، وسبب ذلك يرجع الى التدخل اليومي للبنك المركزي العراقي في سوق الصرف الأجنبي عبر مزاد العملة الأجنبية " لاسيما بيع الدولار من اجل سحب النقد من التداول" حفاظاً على الاستقرار النسبي لسعر صرف الدينار واستخدامه كمثبت اسمي للحد من التضخم،اذ كانت مبيعات البنك المركزي العراقي من العملة الأجنبية بنحو (53231)مليون دولار و(51700) مليون دولار في عامي (2013) و(2014) على التوالي، في حين كانت مشترياته بنحو(62000) مليون دولار و(51700) مليون دولار في العامين المذكورين، أي كانت نسب المبيعات أعلى من المشتريات لتغطية الاستيرادات بشكل رئيس بنسب(85%) و(101%) في عامي (2013)و(2014) على التوالي (البنك المركزي العراقي،تقرير السياسة النقدية 2013، 26)، الا أنه شهد ارتفاعا بنسبة (0ر2%) عام (2016) نتيجة توجه النشاط الاقتصادي في العراق نحو الجانب الاستهلاكي من جهة ومحدودية وعدم تنوع العرض الكلي لسيادة المورد النفطي من جهة أخرى.



جدول رقم (1): معدل التضخم في العراق للمدة (2013-2016)

السنة	معدل التضخم (%)
2013	1ر9
2014	1ر6
2015	1ر4
2016	2ر0

المصدر: البنك المركزي العراقي، النشرة الإحصائية السنوية، سنــوات وصفحات مختلفة.

2-**وضع التنمية الاقتصادية**: تعرف التنمية بأنها "الزيادة التي تطرأ على الناتج القومي في فترة معينة مع ضرورة توفر تغيرات تكنولوجية وفنية وتنظيمية في المؤسسات الإنتاجية القائمة "رفع إنتاجية فروع الإنتاج القائمة" او التي ينتظر انشاؤها"(بن قانة 2012، 8)، وهي بذلك تنصرف الى إحداث زيادة الطاقة الإنتاجية للموارد الاقتصادية، فضلا عن إنها ظاهرة مركبة تتضمن النمو الاقتصادي"زيادة في متوسط دخل الفرد الحقيقي دون ربطه بالضرورة بحدوث تغيرات هيكيلية اقتصادية واجتماعية وعكسه لركود والكساد"(العيسى وقطف 2006، 313) كعنصر هام وأساسي مقرونا بحدوث تغير في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في المجتمع المحلي وفي العلاقات الخارجية، مما ينتج عن ذلك توليد زيادات تراكمية في مستوى دخل الفرد الحقيقي وان تكون قابلة للاستمرار.

ومما سبق، إن عملية الانماء الاقتصادي تهدف الى تحقيق إصلاحات اقتصادية واجتماعية تتمثل في:

*إجراء تغييرات في الهيكل والبنيان الاقتصادي.

* تحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل.



* تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، على أن تكون زيادة "حقيقية" وليست نقدية "أسمية" وتأخذ صفة الاستمرارية.

* الأهتمام بنوعية السلع والخدمات.

وللتنمية الاقتصادية مؤشرات عديدة (العساف والوادي 2011، 52) يذكر البعض منها "اقتصادية" قد تكون على شكل:

*معدل متوسط من إجمالي الدخل السنوي للفرد.

* نسب مختلفة من الناتج القومي الإجمالي ك(معدل التصدير أو الاستيراد أو الديون).

* نسب فيما بينها ك (خدمة الدين الى قيمة الصادرات).

* نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

أو مؤشرات "مركبة" التي تعدها جهات دولية منها مؤسسة "هيرتيج" الامريكية من ضمنها مؤشر الحرية الاقتصادية "السابقة الذكر".

الا مع ذلك كله، ان صندوق النقد الدولي، في مثل هذا النوع من التصنيف"فيما يخص التنمية الاقتصادية"، يعتمد على درجة التصنيع في الاقتصاد.

2- إنخفاض معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي: يقصد بالناتج المحلي الاجمالي قيمة السلع المنتجة والخدمات المباعة (السلع والخدمات النهائية) في السوق"المحلي"(القيمة السوقية) خلال فترة زمنية معينة (سنة)، وبالتالي إن وجود معدل نمو مستقر ومرتفع، يعني ذلك مقدرة اكبر للحكومة على السداد والعكس صحيح، ومن الاحصائيات المذكورة في الجدول رقم (2)، يتضح إنخفاض معدلات نمو الناتج المحلي الحقيقي في العراق وبنسب سالبة (-4ر0%) و (-4ر2%) على التوالي في عامي (2014 و2015)، ذلك لأنه قد واجه ازمتين متزامنتين منذ النصف الثاني من عام (2014) والمتمثل في تردي الوضع الأمني من حيث استمرار العمليات العسكرية ضد المجاميع الإرهابية "داعش" المتواجدة في عدد من المحافظات العراقية وما نجم عنه من تدمير في البنى التحتية لتلك المناطق، وصدمة أسعار النفط العالمية، حيث شهدت منذ حزيران (2014) هبوطا مطردا، "سعر خام برنت بحدود(110) دولار للبرميل الواحد"، الا انه انخفض في الأيام الأولى من شهر كانون الثاني من عام (2015) الى دون (50) دولار للبرميل(...انهيار أسعار



النفط وتداعياته 2015، 1) لأسباب عدة منها(اساسيات السوق"أي التفاعل بين العرض والطلب" وقوة العملة الامريكية "الدولار" فضلاً عن تأثير نشاط المضاربين في السوق الى جانب انه اقتصاد ريعي "اعتماده على الإيرادات المتأتية من الصادرات النفطية التي شكلت بدورها (99%) من اجمالي الصادرات في (2015) من جهة وعدم تنوع الدخل من جهة أخرى) ومن ثم انخفاض نمو الناتج المحلي الحقيقي.

جدول رقم (2): معدلات النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي في العراق (2013-2016)

السنة	معدل النمو الحقيقي (%)
2013	6ر7
2014	-4ر0
2015	-4ر2
2016	3ر10

المصدر: استخرجت من قبل الباحثتان بالاعتماد على: صندوق النقد

الدولي، ((IMF))، أكتوبر، 2016، صفحات متفرقة.

4-عجز الموازنة: تعد الموازنة تقدير احتمالي للايرادات والنفقات لمدة محددة من الزمن (سنة)، وتكتسب صفتها الشرعية بعد المصادقة عليها من السلطة التشريعية، وعليه، إن عجز الموازنة العامة للدولة دليل على عدم قدرة الحكومة على سداد القرض وعدم قدرة النظام الضريبي على توليد مايلزم لتغطية النفقـات، وكما مبيـن في الجدول رقم(3)، تصاعد العجـز في الموازنـة العامـة وبنسب سالبة من (-6ر13%) عام (2013) الى نحو (-60ر22%) في عام (2016)، وكتحصيل حاصل انخفاض نسبته من الناتج المحلي الإجمالي، وسبب ذلك يعود الى شحة الإيرادات النفطية "لانخفاض أسعار النفط العالمية الآنفة الذكر" ولاسيما وان الموازنة والاقتصاد العراقي يعتمدان بشكل أساسي على القطاع النفطي، اذ يشكل (95%) من اجمالي دخل العراق من العملة الصعبة،اذ انخفضت العوائد النفطية فيه من



(84) مليار دولار للبرميل الواحد في عام (2014) الى (5ر25) مليار دولار في النصف الأول من عام (2015)(وزارة النفط العراقية 2015، 2).

جدول رقم (3): عجز الموازنة العامة وكنسبته من الناتج المحلي الإجمالي في العراق للمدة (2013-2016)

(مليار دولار/%)

السنة	الناتج المحلي الإجمالي (1)	عجز الموازنة (2)	نسبته من الناتج المحلي الإجمالي (3)
2013	**6ر234**	**-6ر13**	**-8ر5**
2014	**5ر222**	**-5ر12**	**-6ر5**
2015	**1ر165**	**-6ر22**	**-7ر13**
2016	**3ر156**	**-06ر22**	**-1ر14**

المصدر: العمودين (1 و2) صندوق النقد الدولي، IMF))، أكتوبر، 2016، صفحات متفرقة.

العمود (3) استخرج من قبل الباحثتان.

5- عجز الميزان التجاري: يمثل الميزان التجاري صادرات وواردات أي دولة "النفطية منها وغير النفطية" والواردات السلعية المختلفة لأغراض الاستهلاك والإنتاج والاستثمار، ومن ثم، فإن ظهور العجز فيه يدل على اعتماد كل من القطاعين العام والخاص على الموارد المالية من الخارج، اذ سجل الميزان التجاري للعراق عجزا بقيمة (-7ر16) مليار دولار(صادراته من السلع والخدمات (4ر48) + وارداته من السلع والخدمات (1ر65) = اجمالي التجارة الخارجية (4ر113)) ونسبة الأخيرة من الناتج المحلي الإجمالي كانت بنحو (6ر72%) في عام (2016)(صندوق النقد الدولي 2016 ، 4) وذلك بسبب الارتفاع الكبير في الاستيرادات العراقية ومن ثم زيادة الاستيرادات بنسبة أكبر من الصادرات بنحو (4ر57%) و(6ر42%) على التوالي من اجمالي التجارة الخارجية للعام ذاته، في حين كانت نسبة تغطية الصادرات للاستيرادات "الواردات" ضعيفة بنحو (3ر74%)، مما يعني، ان الصادرات السلعية العراقية غير قادرة على تغطية الواردات السلعية نتيجة الاختلالات الهيكلية التي يعاني منها الاقتصاد العراقي.



6-ارتفاع حجم المديونية الخارجية والذي يدل على زيادة مخاطر عدم الوفاء ومن ثم ادراجه ضمن تصنيف سيادي منخفض، ومن بيانات الجدول رقم(4)، يتضح ارتفاع حجم المديونية الخارجية للعراق من عام (2013) لغاية عام (2016) بنسبة (2ر18%) الى جانب ارتفـاع نسبتـه من الناتـج المحلي الإجمالي من (3ر25%) عام (2013) الى (5ر45%) عام (2016) نتيجة الاقتراض وإصدار سندات سيادية من اجل تمويل العجز في موازينها، الا مع ذلك، يعد العراق ضمن الحدود الآمنة للمديونية الخارجية على وفق معيار صندوق النقد والبنك الدوليين على ان لا تتجاوز فيها نسبة الديون من الناتج المحلي الإجمالي حاجز (50%).(ضمان الاستثمار2016، 10).

جدول رقم (4): الدين الخارجي ونسبته من الناتج المحلي الإجمالي في العراق للمدة (2013-2016)

(مليار دولار / %)

السنة	الدين الخارجي (1)	نسبته من الناتج المحلي (3)
2013	59ر3	25ر3
2014	57ر6	25ر9
2015	67ر1	40ر6
2016	71ر1	45ر5

المصدر: العمود (1)، صندوق النقد الدولي، ((IMF))، أكتوبر، 2016، صفحات متفرقة

العمود (2) استخرج من قبل الباحثتان.



الاستناجات

1- يمثل التصنيف الائتماني السيادي معياراً رئيساً لتقويم الجدارة الأئتمانية، اي كلما حصل البلد على تصنيف ائتماني سيادي مرتفع يقابله انخفاض في احتمالات عدم الوفاء بالألتزامات المالية.

2- إن التقييم السيادي للعراق كان ضمن" تصنيف سيادي منخفض"، إذ احتل الرمز(-B) مكرر للعامين (2015و2016) من كل من وكالة موديز لخدمة المستثمرين"البيئة الاستثمارية فيه دون المستوى الجيد، ومن وكالة (فيتش)" قدرته على الالتزام تكون قليلة"، والرمز P)(CaaI)) من وكالة (استاندرز & بورز) "تصنيف ضعيف جدا ومخاطر عالية "مضاربة" في الفترة الطويلة، وعلى وفق اتجاه التصنيف الائتماني من قبل وكالتي موديز و(استاندرز & بورز)، فقد اندرج ضمن "مستقر" للعامين على التوالي" احتمال بقاء درجة التصنيف الائتماني على حالها في الفترة الطويلة"، الا انه اختلف من ناحية الاتجاه من قبل وكالة (فيتش)، فالاول "مستقر والثاني "سلبي.

3-على وفق الفقرة السابقة، يعود أسباب ذلك الى ارتفاع معدل التضخم بنسبة (0ر2%) في عام (2016) وانخفاض في معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي الإجمالي بنسب سالبة (-4ر0%) و (-4ر2%) في عامي (2014 و2015) لتردي الوضع الأمني من فيه وصدمة أسعار النفط العالمية، وعجز كل من الموازنة بنسب سالبة من (-6ر13%) عام (2013) الى نحو (-60ر22%) في عام (2016) نتيجة شحة الإيرادات النفطية وعجز الميزان التجاري بقيمة (-16ر7) مليار دولار بسبب الارتفاع الكبير في الاستيرادات العراقية مقارنة مع صادراتها وأخيرا ارتفاع معدل المديونية الخارجية بنسبة (2ر18%) من عام (2013) لغاية عام(2016) نتيجة الاقتراض وإصدار سندات سيادية من اجل تمويل العجز في موازينها.

4- ووفقا للنقطة الثالثة، يترتب على الاقتصاد الكلي للعراق تكاليف إضافية ك (تكاليف السمعة)، فقد احتل (المرتبة الأولى على وفق تقرير معهد تقييم السمعة من أصل (16) دولة لعام (2017)) ومخاطر السوق والمخاطر السياسية، وصنف ضمن مجموعة الدول (خطورة بالغة) في عام (2017) على وفق خريطة المخاطر، ونال المراتب الأخيرة بدرجة (171) عالميا والمرتبة (13) عربيا من أصل (178) دولة لعام (2016) على وفق مؤشر الحرية الاقتصادية.

المقترحات



1-ضرورة وضع خطة اقتصادية استراتيجية واضحة المعالم تعتمد معرفة عميقة باختلالات الاقتصاد العراقي.

2-تنمية القطاعات الاقتصادية والنهوض بواقعها من خلال توظيف إمكانات قطاع الدولة والقطاع الخاص والاستثمار الأجنبي في مسار منسق ونهج سياسي ثابت من أجل الحد من الاعتماد على النفط كمصدر وحيد للثروة، مما ينجم عن ذلك تنويع الإيرادات العامة وزيادتها من جهة والتخفيف من عبء الموازنة من ناحية الانفاق من جهة أخرى.

3-على وفق الفقرة السابقة، يتطلب إدارة الموارد "الإيرادات" النفطية" على نحو سليم من حيث الشفافية في تحركات أموال الميزانية لاسيما يجب التمييز بين نوعين من الاليات الادخارية، هما كل من صناديق الادخار "ضمان للأجيال الاحقة الاستفادة من الثروة النفطية بعد نفاذ الثروة النفطية" وصناديق التثبيت التي من شانهأ تحقيق انتظام الأنفاق العام.

4-توفير الاستقرار على الصعيدين الأمني والسياسي من اجل تفعيل العجلة الاقتصادية التي تشكل منطلقا إيجابيا نحو خفض كل أنواع العجز وليس عجز الميزان التجاري فقط.

المراجع

1-اتحاد المصارف العربية. 2007. دائرة البحوث والمجلة. بنك المعلومات، عدد 2470.

2-اندراوس، عاطف وليم. 2008. أسواق الاوراق المالية بين ضرورات التحول الاقتصادي والتحرير المالي ومتطلبات تطويرها. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.

3-... انهيار اسعار النفط وتداعياته .الجزيرة، www.aljazeera.net (كانون الاول 17، 2015)

4-البنك المركزي العراقي. تقرير السياسة النقدية.2013. بغداد: المديرية العامة للاحصاء والأبحاث-قسم الاقتصاد الكلي والسياسة النقدية.

5-البنك المركزي العراقي. النشرة الإحصائية السنوية. سنوات مختلفة. بغداد: المديرية العامة للإحصاء والأبحاث.

6-بلقاسم، العباس.2005. الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.

7-بن قانة، د. إسماعيل محمد .2012. اقتصاد التنمية (نظريات – نماذج-استراتيجيات). عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.



8-التوني، د. ناجي.2005. مؤشرات الجدارة الأئتمانية. سلسلة جسر التنمية، سنة (4)، عدد 44، (آب). الكويت: المعهد العربي للتخطيط.

9-... تعرف على الدول العربية الاسوء سمعة في العالم. الحرة حدث،www.alhurrahadath.net ((اغسطس 14 ،2016)

10-الجنابي، د. هيل عجمي جميل، و د. رمزي ياسين أرسلان.2009. النقود والمصارف والظرية النقدية. بيروت: دار وائل للنشر والتوزيع.

11-حشاد، نبيل.2006. دليلك الى التصنيف الائتماني الخارجي والتصنيف الائتماني الداخلي-موسوعة بازل / 2 .

12-الدول العربية والتصنيف حسب الملائمة الأئتمانية.1996. مجموعة دلة البركة. ادارة تنمية وتطوير العلاقات. نشرة ربـــع سنوية. العدد الثاني.

13-داود، د. حسام علي.2011. مبادى الاقتصاد الكلي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

14-الزبيدي، حمزة محمود.2002. ادارة الائتمان المصرفي والتحليل الائتماني. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

15-زعتري، رامي. 2011. التصنيف الائتماني وآفاق تطبيقه في الاقتصاد السوري. رسالة ماجستير. جامعة حلب: كلية الاقتصاد www.ncosyria.com

16-الشماع، خليل محمد حسن. 2005. ادارة وتحصيل القروض المتعثرة. مجلة الاكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، بدون عدد.

17-صندوق النقد الدولي (IMF).2016. أكتوبر.

18-ضمان الاستثمار. الاقتصاد العربي –مؤشرات الأداء (2000-2018). 2016. الكويت: المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات. السنة الرابعة والثلاثون. العدد الفصلي الرابع. أكتوبر–ديسمبر.

19-طلفاح، احمد.2005. تحليل مؤشرات الجدارة الائتمانية والأداء الاقتصادي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.



20-... العراق بالمراتب الاولى من بين الدول الاخطر بالعالم. الحرة حدث،
www.alhurrahadath.net (حزيران 3، 2017)

21-... العراق يحتل المرتبة (171) بين دول العالم في مؤشر الحرية الاقتصادية لعام 2016،
www. Irappressagency.com (شباط 3، 2016)

22-العساف، د. احمد عارف، ود. محمود حسين الوادي .2011. التخطيط والتنمية الاقتصادية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

23-العيسى، د. نزار سعد الدين، و د. إبراهيم سليمان قطف.2006. الاقتصاد الكلي – مبادى وتطبيقات. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

24-قاسم، د. مظهر محمد صالح.2012. السياسة النقدية للعراق - بناء الاستقرار الاقتصادي الكلي والحفاظ على نظام مالي سليم. بغداد: بيت الحكمة.

25-مطر، محمد، و فايز تيم .2005. ادارة المحافظ الاستثمارية. عمان: دار وائل للطباعة.

26-مطر، محمد. 2003 . الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني والاساليب والادوات والاستخدامات. عمان: دار وائل للنشر.

27-وزارة النفط العراقية. 2015.

28- Beattie , vivien and Susan Searle . 1992.

29-World Economic ferum,"The Financial Development Report .Geneva.2008 .



ملحق رقم (1)

رموز التصنيف للجدارة الأئتمانية السيادية "القصير الآجل" للوكالات الثلاث

(Fitch Rating ،Standard & Poors ،MOODYS)

1- رموز التصنيف الأئتماني السيادي (MOODYS):

الرمز	المعنى
ST -1	**أعلى وأقوى قدرة على الوفاء بالألتزامات قصيرة الامد**
ST- 2	**قدرة فوق المتوسط على الوفاء بالألتزامات قصيرة الامد**
ST – 3	**قدرة متوسطة على الوفاء بالألتزامات قصيرة الأمد**
ST – 4	**قدرة دون المتوسط على الوفاء بالألتزامات قصيرة الأمد**

المصدر: د. ناجي التوني، مؤشرات الجدارة الأئتمانية، (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، سلسلة جسر التنمية، العدد الرابع والاربعون، السنة الرابعة، آب، 2005)، ص3.

2- رموز التصنيف الأئتماني السيادي (Standras and poors):

الرمز	المعنى
A- 1	**مقدرة قوية على الوفاء بالألتزامات المالية**
A- 2	**مقدرة كافية على الدفع ، الا ان الدرجة النسبية للأمان اقل مما في حالة الإصدارات ذات التقييم A- 1**
A – 3	**مقدرة كافية على الدفع ، الا انها اكثر حساسية تجاه الآثار السلبية لتغير الظروف من التصنيفات السابقة**



B	**مقدرة مضاربية على الدفع في الوقت المحدد**
C	**مقدرة مشكوك فيها للدفع**

المصدر: الدول العربية والتصنيف حسب الملائمة الأئتمانية، مجموعة دلة البركة، ادارة تنمية وتطوير العلاقات، قراءة مختارة، نشرة ربع سنوية، العدد الثاني، ديسمبر، 1996، ص23– 24.

3--رموز التصنيف الأئتماني السيادي(Fitch):

الرمز	المعنى
F + 1	**درجة وجودة عالية يؤشر استيعاب قوي للألتزامات المالية**
F – 1	**جودة عالية في الوفاء بالألتزامات**
F2	**درجة جيدة مقنعة بالوفاء بالألتزامات**
F3	**درجة وسطى وملائمة للوفاء بالألتزامات**
B	**قدرة قليلة من الالتزام " ان كانت الظروف الاقتصاية ثابتة"**
C	**امكانية الالتزام بالسداد عالية " في حال كانت الظروف الاقتصادية ثابتة"**
D	**فشل بالألتزامات المالية**

Source: Beattie , vivien and Susan Searle , 1992 : 47.



ملحق رقم (2)

درجات التصنيف الائتماني "للاجل الطويل" حسب الوكالات العالمية

Fitch Rating	Standard & Poors	MOODYS	المعنى	مستوى المخاطر الائتمانية
AAA	AAA	Aaa	الأكثر أمانا و أعلى جودة لتصنيف الجدارة الأئتمانية السيادية" احتمال صغير بنسبة (2%) لحالة عدم السداد"	درجة الاستثمار: مؤشر لانخفاض درجة المخاطر الاستثمارية
AA+	AA+	Aa1	جدارة ائتمانية عالية "تصنيف قوي لجودة الجدارة الأئتمانية السيادية واحتمال نسبة (4%) لحالة عدم السداد"	
AA	AA	Aa2		
AA–	AA–	Aa3		
A+	A+	A1	جدارة ائتمانية عالية" تصنيف فوق المتوسط لجودة الجدارة الأئتمانية السيادية واحتمال إن عدم السداد لايتعدى نسبة (10%)"	
A	A	A2		
A–	A–	A3		
BBB+	BBB+	Baa1	جدارة ائتمانية متوسطة إلى أقل من متوسطة "تصنيف في	
BBB	BBB	Baa2		



BBB-	BBB-	Baa3	مستوى متوسط لجودة الجدارة الأئتمانية السيادية"	
BB+	BB+	Ba1	غير استثمارية "تصنيف دون المتوسط لجودة الجدارة الأئتمانية"	درجة المضاربة: مؤشر لارتفاع درجة المخاطر الائتمانية
BB	BB	Ba2		
BB-	BB-	Ba3		
B+	B+	B1	مخاطرة "تصنيف ضعيف للجدارة الأئتمانية"	
B	B	B2		
B-	B-	B3		
CCC+	CCC	Caa1	مخاطرة عالية "تصنيف ضعيف جداً (مخاطر المضاربة)" + "تصنيف ضعيف جداً (مخاطر مضاربة عالية)"	
CCC		Caa2		
CCC-		Caa3		
		CA		
		C	متعثرة "تصنيف ضعيف جداً (مخاطر ومضاربة حادة)" أي اضعف تصنيف يمكن ان تحصل عليه الدولة	
DDD				
DD				
D	D			

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على:



1– عاطف وليم اندراوس، أسواق الأوراق المالية بين ضرورات التحول الاقتصادي والتحرير المالي ومتطلبات تطويرها، الطبعة الاولى، (الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2008) ، ص 126.

2–محمد مطر، فايز تيم، إدارة المحافظ الاستثمارية، الطبعة الاولى، (عمان: دار وائل للطباعة، 2005) ، ص120–122.

3–د. ناجي التوني، مؤشرات الجدارة الأئتمانية، (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، سلسلة جسر التنمية، العدد الرابع والاربعون، السنة الرابعة، آب، 2005)، ص3.

ملحق رقم (3)

التقييمات السيادية في الدول العربية"من ضمنها العراق" نهاية عامي (2015 و2016)

الدولة	الوكالات الدولية					
	Standard & Poors		MOODYS		Fitch Rating	
	نهاية 2015	نهاية 2016	نهاية 2015	نهاية 2016	نهاية 2015	نهاية 2016
الأردن	BB– مستقر	BB– سلبي	BI مستقر	BI مستقر	–	–
الامارات	–	–	Aa2 مستقر	Aa2 سلبي	–	–



البحرين	BBB – سلبي	BB مستقر	Baa3 سلبي	Ba2 مستقر	BBB– مستقر	BB+ مستقر
تونس	–	–	Ba3 مستقر	Ba3 مستقر	BB– مستقر	BB– مستقر
الجزائر	–	–	–	–	–	–
السعودية	A+ سلبي	A– مستقر	Aa3 مستقر	AI مستقر	AA مستقر	AA– سلبي
السودان	–	–	–	–	–	–
سوريا	–	–	–	–	–	–
العراق	B– مستقر	B– مستقر	(P)CaaI مستقر	(P)CaaI مستقر	B – مستقر	B– سلبي
سلطنة عمان	BBB+ سلبي	BBB مستقر	AI سلبي	BaaI مستقر	–	–
قطر	AA مستقر	AA مستقر	Aa2 مستقر	Aa2 سلبي	AA مستقر	AA مستقر
الكويت	AA مستقر	AA مستقر	Aa2 مستقر	Aa2 سلبي	AA مستقر	AA مستقر
لبنان	B–	B–	B2	B2	B	B–



	سلبي	سلبي	سلبي	سلبي	سلبي	مستقر
ليبيا	–	–	–	–	**B** مستقر	**B** مستقر
مصر	**B–** ايجابي	**B–** ايجابي	**B3** مستقر	**B3** مستقر	**B** مستقر	**B** مستقر
المغرب	**BBB–** مستقر	**BBB–** مستقر	**BaI** مستقر	**BaI** مستقر	**BBB–** مستقر	**BBB–** مستقر
اليمن	–	–	–	–	–	–

المصدر: ضمان الاستثمار، الاقتصاد العربي –مؤشرات الأداء (2000–2018)، (الكويت: المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات، العدد الفصلي الرابع، السنة الرابعة والثلاثون، أكتوبر –ديسمبر ، 2016)،ص17.

ملحق رقم (4)

ترتيب الدول من حيث السمعة " من السي الى الاسوء"

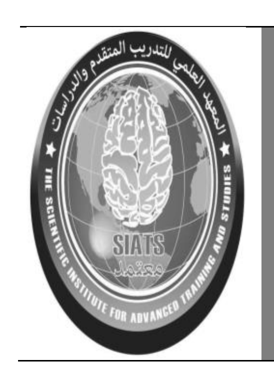
الدول	المرتبة	الاسباب
مصر	16	الاحداث التي شهدتها ابتداء من عام(2011) اثرت على السياحة
رومانيا	15	ساهمت عضوية رومانيا في الاتحاد الاوربي وحرية التنقل منذ عام (2007) في هجرة اكثر من (مليون) روماني من بلادهم نحو بلدان اخرى
الصين	14	في مجال حقوق الانسان ومستوى المعيشة للمواطنين فيها



تركيا	13	بعد فشل الانقلاب العسكري ضد "اردوغان"، تقلصت الحريات المدنية بسبب الاعتقالات الجماعية للصحفيين والاكاديميين والمدنيين
اوكرانيا	12	العنصرية والخوف من الاجانب ونقص شفافية الحكومة وتهم الفساد
كولومبيا	11	جرائم تجارة المخدرات، اذ يعد اكبر منتج ومصدر لمادة الكوكايين
كازاخستان	10	بيئتها المتردية جعلتها اقل جاذبية بالنسبة للسائحين
نيكاراغوا	9	امراض الطاعون وتجريم الاجهاض
انغولا	8	الفقر والفساد
الجزائر	7	عدم وجود شفافية سياسية مع فضائح فساد وعدم فرض الرقابة على الاعلام
روسيا	6	السياسة الخارجية لاسيما في الملف السوري
نيجيريا	5	عدم التسامح الديني
السعودية	4	الحاجة الى تحسين سجله في مجال حقوق الانسان لاسيما حقوق المراة
باكستان	3	التشدد الديني والاعمال الارهابية
ايران	2	مشكلة الحريات الدينية
العراق	1	منطقة حرب ، مما يجعله الوجهة قلما تقصدها السياح

المصدر: ... تعرف على الدول العربية الاسوء سمعة في العالم، الحرة حدث، **2016/8/14**، ص**1**، على موقع **www.alhurrahadath.net**





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 3 ، أكتوبر 2017م.

e ISSN 2462-1730

ALAISTIRATIJIAT ALHADITHAT LITANMIAT ALMAWARID ALBASHARIA

الاستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية

خالد بوبكر فرج عبدالرحيم

جامعة العلوم الاسلامية الماليزية

khalidalhtsh@yahoo.com

1439هـ –2017م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 1/8/2017
Received in revised form 25/8/2017
Accepted 1/10/2017
Available online 15/10/2017
Keywords:
Insert keywords for your paper

Abstrac

The paper dealt with the concept of human resources development and human resources development objectives have also been addressed in this paper is to pay attention to human resource development from an Islamic perspective as well as the paper dealt with the strategic direction of human resources and strategic objectives for the development of human resources development.

Therefore, development of human resources has become an urgent necessity in contemporary institutions as a result of the increasing size and quality of the competition

Between local and international institutions of different types, and the race to meet the needs of current and future desires of its customers.

And it had to be in accordance with the strategy are human resource development process on the grounds that human resources development strategy is one of the most important strategies adopted by the economic institutions regarding the development, because it is the only way leading to the construction of knowledge, skills and expertise of human resources working out through a range of areas of in training, education, rehabilitation and development ... etc., in order to improve their performance and thereby improve and develop sustainable economic performance of the institution

ملخص

تناولت الورقة مفهوم تنمية الموارد البشـــرية و أهداف تنمية الموارد البشـــرية كما تم التطرق في هذه الورقة إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي كذلك تناولت الورقة التوجه الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية.

لذلك أصبحت تنمية الموارد البشرية ضرورة ملحة في المؤسسات المعاصرة نتيجة لتزايد حجم ونوعية المنافسة المحلية والعالمية بين المؤسسات على اختلاف أنواعها وتسابقها لتلبية حاجات ورغبات زبائنها الحالية والمستقبلية.

وعليه كان لزاما أن تتم عملية تنمية الموارد البشـرية وفق اسـتراتيجية محكمة على اعتبار أن اسـتراتيجية تنمية الموارد البشـرية تعد أحد أهم الاسـتراتيجيات التي تتبناها المؤسـسـات الاقتصـادية فيما يتعلق بالتطور، ذلك لأنها السـبيل الوحيد المؤدي إلى بناء المعرفة والمهارات والخبرات للموارد البشـرية العاملة بها من خلال مجموعة من المجالات المتمثلة في التدريب، التعليم، التأهيل والتطوير ... الخ، من أجل تحســين أدائها وبالتالي تحســين وتطوير الأداء المســتدام للمؤسسة الاقتصادية.



السياق التاريخي لتنمية الموارد البشرية

في أواخر القرف التاسع عشر، تحدت عمليات الإنتاج الجديدة والإنتاج على نطاق واسع وأنماط العمل الجديدة والأشكال التنظيمية المختلفة العمليات الأكثر تقليدية، فأزاحت المؤسسات الصناعية الكبيرة الأنماط المبكرة للملكية العائلية وأساليب الإدارة لصالح الأشكال الوظيفية الكبيرة وبعدها صور المؤسسة متعددة الأقسام هذه الأخيرة اعتمدت اعتمادا شديدا على البيروقراطية ومبادئ الإدارة العلمية، فلم يعد المسئولون فيها أفراد من العائلة المالكة للمؤسسة.

إن تنمية الموارد البشرية متجذرة في سياق تاريخي لممارسات إدارية بالإمكان التعرف عليها حتى في وقتنا الراهن، فقد مر تاريخ تنمية الموارد البشرية خلال القرن العشرين بأربع مراحل رئيسية هي:

أ- من أوائل القرن العشرين حتى السبعينات من القرن الماضى، خلقت الإدارة الكلاسيكية (الإدارة العلمية) والعلاقات الإنسانية والسيكولوجيا التنظيمية ثروة مربكة من الأفكار المتعلقة بطبيعة العمل.

ب- خلال الثمانينات من القرف الماضى، برز تأثير المنافسة الدولية وتلا ذلك اهتمام بالنماذج ذات الطابع الاستّراتيجي وظهور علوم فسرت في كثير من الأحيان بصورة غامضة مثل: إدا رة الموارد البشرية.

ج-من السبعينات إلى التسعينات من القرن الماضى، ساهم التعلم التنظيمي ومفاهيم إدارة المعرفة والبحث عن الابتكار والتحول، في تحديد أسباب أهمية الموارد البشرية.

د-الاهتمام البالغ بالنموذج التنظيمي السائد والمؤسسة رشيدة التكاليف والأمان الوظيفي، وكذا الحاجة إلى سياسات متكاملة وفروق بين طبيعة المؤسسات المنشودة والمحققة.

وعليه فمنذ أوائل القرف العشرين وتقنيات الإدارة وأساليبها تخضع لفحص دقيق بصورة متزايدة، لاسيما في المجتمعات الصناعية، وتمارس تنمية الموارد البشرية على خلفية شد وجذب بين الاحتياجات الفردية والتنظيمية وتباين المداخل إلى تحقيق علاقات عمل متناغمة في بيئة عمل دائمة التغيير.

مفهوم تنمية الموارد البشرية

إن الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من قبل المنظرين الاقتصاديين والإداريين كان سنة 1958 ، وهذا على الرغم من قدم ممارسات تنمية الموارد البشرية، حيث يشير أدب التسيير والإدارة إلى أن مفهوم تنمية الموارد البشرية بمضمونه



المعاصر لم ينطلق ويصبح واسع الانتشار إلا مع الكاتب والمفكر الأمريكي "ليونارد نادلر بعد عشر سنوات من التاريخ السابق.

أولا قام "نادلر" بالمساواة بين مفهو تنمية الموارد البشرية وأية نشاطات مخططة تستهدف إحداث التغيير السلوكي من قبل أي جماعة، ثم عدل فكرته عندما أعلن أن مفهو تنمية الموارد البشرية يوازي فكرة التجربة التعليمية المنظمة، والتي يتم تنفيذىا في فترة زمنية معينة، مع توقع حدوث تغير في الأداء.

وتجدر الإشارة إلى أن تنمية الموارد البشرية تشير إلى تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، إذ تتمثل في أنشطة توفير المورد البشري ورفع قدراته وتطويرها ثم تعظيم مساهمته في تحسين أداء المؤسسة وتطويرها، هنا ينبغي الإشارة إلذ الفرق الجوهري بين تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية، فهذه الأخيرة تعبر عن تلك الأنشطة التي ترفع من قدرات ومهارات المورد البشري لغايات إنسانية، أي بهدف زيادة قدرته على مواجهة صعوبات حياته، فهي تنظر إلى المورد البشري كإنسان وبذلك فهي ترتكز الجهود لتنميته لذاته، حيث يتم تقييم الجهود في إطار التنمية البشرية بمؤشرات إنسانية تدل على مدى تحسين حياة ورفاهية الإنسان ومن أمثلتها: مستوى التعلم، المستوى المعيشي، نسبة البطالة... الخ، وهذا عكس تنمية الموارد البشرية التي تقوم برفع قدرات ومهارات المورد البشري في العملية الإنتاجية، بغرض زيادة مساهمته فيها، فهي تنظر إلى المورد البشري كمورد للعملية الإنتاجية، لذا فهي ترتكز على طاقاته وقدراته التي يتمتع بها، هنا يتم تقييم المورد البشري بمدى مساهمته في العملية الإنتاجية، ومن أمثلتها: الإنتاجية.

وتنمية الموارد البشرية بصفة عامة هي: عملية زيادة المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، أما من الناحية الاقتصادية فيقصد بها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي للدولة.

حيث يرى الكثيرون أن هناك علاقة بين التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية، وذلك لكون التنمية الاقتصادية تتطلب تغيراً كبيراً في عمليات الإنتاج والخدمات فهي كذلك تتطلب التفكير الجدي في موضـوع العمالة، وتوزيع القوى البشرية بعد تدريبها وإكسابها المهارات والقدرات لإحداث التطور المطلوب.



وتنمية الموارد البشرية على مستوى المؤسسة هي: "عملية تعزيز وتدعيم فعالية الفرد الحالية والمستقبلية والعمل على تغيير كل من سلوك واتجاهات الفرد في العمل بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التنمية، والتي تستلزم تعديل كل من الإدراك والمهارات حسب المسار الوظيفي".

يشيرالبعض إلى انه وفي الوقت الراهن، ستتجه المؤسسات للاستثمار في مواردها البشرية، من منطلق أن التغيرات السريعة التي تحدث في طريقة أداء العمل تتطلب اختيار مهارات وقدرات جديدة لجميع مستويات المؤسسة، وأن تنمية الموارد البشرية أصبحت عاملا حيويا للتفرقة بين المؤسسات الأكثرنجاحا من تلك الأقل. أن تنمية الموارد البشرية هي تلك العملية التي تهدف لتنظيم وتطوير الموارد البشرية من خلال التعليم، التدريب، التأهيل ... إلخ، بهدف تحسين أداءها.

ومفهو تنمية الموارد البشرية يقصد به "تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في مؤسسات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكاناته"

تعرف كذلك تنمية الموارد البشرية على أنها: "تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وآمالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة".

من منظور أشمل يمكن كذلك القول بأن تنمية الموارد البشرية هي القدرة على دمج التعلم في السلوك.

يقصد كذلك بتنمية الموارد البشرية "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤنا واختيارها في ضوء ما أجري من اختيارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن".

يمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية هي تنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند المورد البشري، وتنمية العمل الجماعي وشحن روح الفريق.

إذن فتنمية الموارد البشرية هي المصطلح الذي نستخدمه لوصف منهج متكامل وشامل وواع ومرتكز على المبادأة لتغيير المعارف والسلوكيات ذات الصلة بالعمل، عن طريق مجموعة من استراتيجيات وتقنيات التعلم، والتي تساعد



الموارد البشرية والجماعات والمؤسسات على تحقيق إمكاناتها بالكامل لكي يتسنى لها العمل على نحو يسمح بالفردية ويعظم في الوقت ذاته الفاعلية داخل سياقات معينة.

وتشمل تنمية الموارد البشرية التدريب الإداري، التعلم المهني، لذا فهي تتضمن كل أنواع التعلم الذي يساهم في حدوث النمو الفردي والتنظيمي، وعليه فإن تنمية الموارد البشرية ترتبط ارتباطا كبيراً بالإستَّراتيجية التنظيمية وإدارة التغيير.

مسؤوليات تنمية الموارد البشرية

في معظم المؤسسات مسؤوليات تنمية الموارد البشرية تعتمد على أربع مستويات رئيسية:

(الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، المورد البشري، المتخصصين)

أ. الإدارة العليا: مسؤولياتها هي تكوين وتوصيل رؤية مستقبلية واضحة عن مفهو تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، وعليه فإن كل تصرف تتخذه ينتج عنه نمو أو تقدم لقوة العمل، لذلك فهي مطالبة بمراجعة النظم (هيكل المؤسسة) وسياسات الموارد البشرية، خلق البيئة المناسبة لنجاح الموارد البشرية، وكذا توفير الموارد المالية اللازمة، والسهر على تطبيق خطة العمل من قبل الإدارات والأقسام المختلفة بالمؤسسة، ومتابعة الإجراءات اللازمة.

ب. الإدارة الإشرافية: مسؤوليتها ضمان البيئة المناسبة حتى يستطيع الأفراد تأدية وظائفهم بكفاءة وفعالية، والتمتع بفرص التعلم المستمرة لتنمية قدراتهم وطاقاتهم الكامنة، هذه المسؤولية سواء كان ذلك بشكل منفرد أو بمساعدة جهة مختصة تعنى الأتي:

– توفير عمل يشجع ويدعم اكتساب المهارات، المعرفة، الاتجاهات التي تحتاجها الموارد البشرية حتى تتمكن من أداء أعمالها بشكل جيد.

– مراجعة أهداف العمل بشكل قياسي، وتقييم الأداء لمساعدة الموارد البشرية على تنمية مهاراتهم ومراجعة وتقييم النتائج.

في الحقيقة المدير المباشر يعتبر من أهم عناصر تنمية الموارد البشرية، لأنه الأقرب لملاحظة السلوك الفعلي والأقدر على اكتشاف إمكانيات المورد البشري ومشكلاته، وبالتالى فهو الأقدر على تحديد احتياجاته التدريبية، إذن فالمسؤوليات الأساسية التي يقوم بها المدير المباشر لعملية التنمية هي:



– المشاركة في اختيار الموارد البشرية وإسناد الأعمال لهم.

– متابعة الأداء الفعلي وتقييم مستواه لشا يساعد على إعطاء التوجيه والمساعدة اللازمة للتغلب على مشكلات الأداء.

– الكشف عن الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية.

– التدريب أثناء العمل.

– استخدا م أنظمة التحفيز بهدف توجية السلوك الفعلي في الاتجاهات السليمة.

ج. المورد البشري: المورد البشري كعضو في فريق العمل بالمؤسسة تقع على عاتقه مسؤولية تعلم احتياجاته المرتبطة بالعمل اليومي، تغيرات وطموحات المستقبل الوظيفي وكذا التنمية الذاتية.

د. الجهة المتخصصة: فالمؤسسة قد يكوف لذا وظيفة متخصصة، فتكوف بذلك مسؤولة عن تنمية الموارد البشرية وأحيانا تكوف إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة، وأحيانا أقسا م التدريب سواءا كان ذلك داخل قسم الموارد البشرية أو بشكل منفصل عنه، وأحيانا يكوف التدريب والتنمية جزء من مجال آخر للنشاط.

أهداف تنمية الموارد البشرية

تعمل المؤسسات اليوم على النهوض بطاقاتها البشرية من خلال العمل المستمر على تنميتها والاستثمار فيها، حيث تسعى في ذلك إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن عرضها على مستويين هما المؤسسة والمورد البشري فيها على النحو:

أولا: الأهداف على مستوى المؤسسة

تعمل المؤسسات على اختلافها على تنمية الموارد البشرية ساعية بذلك إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، نبرزها في النقاط التالية:

– تعتبر تنمية الموارد البشرية صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في كل المجالات سيما التكنولوجية منها، فمن دون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها.

– الرفع من كفاءة وفعالية الأداء الكلي للمؤسسة نتيجة لتحسن أداء مواردها البشرية وهذا يعود إلى تنمية مهاراتها ومعارفها الوظيفية؛

– تحسين معارف ومهارات العمل في كل مستويات المؤسسة.



– تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين الموظفين في المؤسسة.

– تخفيض الحوادث وإصابات العمل، نتيجة للخبرة التي يكتسبها الموظفون داخل المؤسسة من عملية التنمية.

– اكتساب المؤسسة وتشكيلها لبنية من المهارات البشرية التي تحتاجها في الحاضر والمستقبل.

– عملية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية تستفيد المؤسسة من عوائدها الضخمة على المدى الطويل.

– تكييف الموارد البشرية مع المتغيرات التي تدخلها المؤسسة إلى أعمالها في المستقبل والتعايش معها بدلا من مقاومتها وعرقلتها وإفشالها.

– استقرار في دوران العمل بما يضمن متابعة إنتاج المؤسسة لمشاريعها المختلفة وبما يوفر الاستقرار الوظيفي لها على مدى طويل.

ثانيا: الأهداف على مستوى المورد البشري بالمؤسسة

تتمثل أهداف تنمية الموارد البشرية على مستوى الفرد فيما يلي:

– إكساب المورد البشري معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.

– صقل المهارات والقدرات التي يتمتع ا المورد البشري.

– تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الموارد البشرية فعلا.

– توسيع معرفة الموارد البشرية وصقل مهاراتهم ورفع قدراتهم عن طريق التشجيع المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي.

– مساعدة الموارد البشرية على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي في الأجلين القصير والطويل.

– تحفيز الموارد البشرية وتوفير الدوافع الذاتية للعمل، عن طريق مدهم بالمهارات والقدرات التي تساعدهم على القيام بمهامهم وتؤهلهم للارتقاء واستلام وظائف عليا.

بالإضافة إلى جملة الأهداف التالية:

– تساعد الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الأحسن، كما تزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

– تساعد الموارد البشرية في التغلب على حالات القلق والتوتر والاغتراب والصراع داخل المؤسسة.



– تمكن الموارد البشرية من اكتساب معارف ومعلومات عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات الإيجابية لديهم.

– تعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.

– الاستمرار والثبات في حياة العاملين الوظيفية وزيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها.

– تعليم الموارد البشرية نظام التفكير الذي بموجبه يتعلم المورد البشري كيف يفكر في الأمور والمسائل بشكل صحيح، عن طريق دراسة وتحليل مكوناتها وإيجاد العلاقة القائمة بينها وفهمها بشكل صحيح ليصل إلى استنتاجات حلولها، بالإضافة إلى تعليمه كيف يستخدم قدراته في عملية الإبداع وخلق أشياء جديدة.

وعليه فهذه الأهداف تبرز الأهمية القصوى لوظيفة تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة، التي أصبحت العنوان الرئيسي للقضايا المعاصرة التي تشغل بال مسيري المؤسسات اليوم سواء في الدول المتقدمة أو النامية، هذا يعد انعكاسا حتميا للتغيرات الهائلة والتطورات في مجال الإبداع التكنولوجي خاصة في مجال البرمجيات والإلكترونيات وثورة الاتصالات والمعلوماتية التي أدخلت العالم كله في ما يسمى بشباك العولمة.

مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام:

لم يرد لفظ التنمية(التنمية في اللغة مصدر من الفعل (نمّى). يقال: أنميت الشيء ونمّيته جعلته ناميا، البشرية (والتنمية البشرية فى الاصطلاح: "عملية توسيع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية"، وأنها تنمية الناس ومن أجل الناس من قبل الناس، فالتنمية بهذا المفهوم تخول البشر سلطة انتقاء خياراتهم بأنفسهم، سواء فيما يتصل بموارد كسبهم، أو بأمنهم الشخصي، أو بوضعهم السياسي، وأما تنمية الموارد البشرية فيقصد بها: مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي توجدها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضًا معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية، ، ولم يستخدم القرآن الكريم مصطلح النمو أو التنمية، ولكن هنالك العديد من المصطلحات التي تدل على النمو أو التنمية والتي منها: الإعمار، والابتغاء من فضل الله، والسعي في الأرض، وإصلاح الأرض وإحياؤها وعدم فسادها، والحياة الطيبة، والتمكين.



مهمة تنمية الموارد البشرية في الإسلام

وتتمثل مهمة التنمية البشرية في المنظور الإسلامي في توفير متطلبات البشرية حالا ومآلا، سواء أكانت مادية أم روحية، بما في ذلك حق الإنسان في كل عصر ومصر في أن يكون له نصيب من التنمية الخلقية والثقافية والاجتماعية. وهذا بعد مهم تختلف فيه التنمية البشرية في المنظور الإسلامي عن التنمية البشرية في النظم والأفكار الأخرى، لأنه يعتمد على مبدأ التوازن والاعتدال في تحقيق متطلبات الجنس البشري بشكل يتفق مع طبيعة الخلقة الإلهية لهذا الكائن. والتنمية البشرية في المنظور الإسلامي لا تجعل الإنسان ندا للطبيعة، ولا متسلطا عليها، بل تجعله أمينا بها، محسنا لها، رفيقا بها وبعناصرها، يأخذ منها بقدر حاجته وحاجة من يعولهم، بدون إسراف، وبلا إفراط ولا تفريط. كما أنها تعدّ لونا من ألوان شكر المنعم على ما أنعم به على خلفية، انطلاقا من كون العمل في الأرض نمطا من أنماط الشكر لله.

أسس الإسلام في تنمية الموارد البشرية

ومن الأسس التي وضعها الإسلام وأكدت عليها لتنمية الموارد البشرية وعنصر العمل من أجل بذل العمل الصالح لإنتاج الطيبات ما يأتي:

1- أهمية العلم فقد أكد الإسلام على أهمية العلم ودعى للسعي في طلبه منذ اللحظات الأولى لنزول الوحي، قال تعالى: (اقرأ باسم ربك الذي خلق) (العلق:) وقال تعالى: (قال له موسى هل أتبعك على أن تعلمني مما علمت رشدا) (الكهف66) وعن النبى صلى الله عليه وسلم قال:" مثل ما بعثني الله به من الهدى والعلم كمثل الغيث الكثير، أصاب أرضا فكان منها نقية قبلت الماء فأنبتت الكلأ والعشب الكثير، وكانت منها أجادب أمسكت الماء فنفع الله بها الناس فشربوا وسقوا وزرعوا، وأصاب منها طائفة أخرى إنما هي قيعان لا تمسك ماء ولا تنبت الكلأ.

2- تأهيل المورد البشري بما يسهم في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية

حيث جاء حث القرآن على تعليم العنصر البشري من خلال قصة ذي القرنين، فقد قال تعالى: (قالوا يا ذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجًا على أن تجعل بيننا وبينهم سدًا * قال ما مكني فيه ربي خير فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردما * آتوني زبر الحديد حتى إذا ساوى بين الصدفين قال انفخوا حتى إذا جعله نارًا قال آتوني افرغ عليه قطرًا * فما اسطاعوا أن يظهروه وما استطاعوا له نقبا * قال هذا رحمة من ربي فإذا جاء وعد ربي جعله دكاء وكان وعد ربي حقا) (الكهف 94 – 98). أي أن ذا القرنين رفض



الخرج وأصر على أن يعلمهم في ظل إمكانياتهم، تكنولوجيا مناسبة يدرأون بها الشر عن أنفسهم، وفي هذا تأهيل للعنصر والوصول به إلى المنزلة المطلوبة بقدر نجاحه وتحصيل مطالبه المرغوبة.

3- إعداد العنصر البشري بالقيم والمثل والأخلاق والسلوك وذلك عن طريق تربيته تربية إسلامية صحيحة وتعريفه أن كسب المال يتم بالحلال، وأن يوجه جهده لإنتاج الطيبات.

مجالات الاهتمام بالموارد البشرية في المنظور الإسلامي

لما كان الإنسان هو أساس برامج التنمية البشرية، وهو غايتها، والقائم بها، لذلك أعلى الإسلام قيمته واهتم به وبتنمية قدراته، باعتباره أهم عنصر من عناصر التنمية عمومًا والبيئة خصوصًا، بل وإن البيئة نفسها مسخرة لخدمته، وهو خليفة الله في الأرض دون غيره من سائر المخلوقات، ويظهر هذا الاهتمام في عدة مجالات هي:

- مجال المحافظة على النفس

فقد شدد الإسلام على حرمة الدماء حتى لغير المسلمين، قال تعالى ":ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيمًا، ومن يفعل ذلك عدوانًا وظلمًا فسوف نصليه نارًا وكان ذلك على الله يسيرًا" (النساء29 – 30)

يقول القرطبي في تفسيره لهذه الآية: أجمع أهل التأويل على أن المراد بهذه الآية النهي أن يقتل بعض الناس بعضًا، ثم لفظها يتناول أن يقتل الرجل نفسه بقصد منه للقتل في الحرص على الدنيا وطلب المال بأن يحمل على الغرر المؤدي إلى التلف ويحتمل أن يقال:" ولا تقتلوا أنفسكم في حال ضجر أو غضب، فهذا كله يتناوله النهي"

وعن النبى (ص) قال: (ألا من قتل نفسا معاهدة له ذمة الله وذمة رسوله، فقد أخفر بذمة الله، فلا يرح رائحة الجنة، وإن ريحها ليوجد من مسيرة سبعين خريفا)(جاء في تحفة الأحوذي: "قوله: (ألا): حرف التنبيه. (من قتل نفسًا معاهدة): أي رجلاً معاهدًا. (له ذمة الله وذمة رسوله): الذمة والذمام وهما بمعنى العهد والأمان والضمان والحرمة والحق. وسمي أهل الذمة لدخولهم في عهد المسلمين وأمانهم. (فقد أخفر بذمة الله): خفرته أجرته وحفظته، والخفارة بالكسر والضم الذمام، وأخفرته إذا أنقضت عهده وذمامه، وهمزته للسلب. (فلا يرح رائحة الجنة) أي لم يشم ريحها (وإن ريحها لتوجد من مسيرة سبعين خريفًا) أي عامًا".

مجال توفير الأمن الغذائي والكسائي:



والاهتمام بالإنسان في هذا المجال مما تهدف إليه التنمية البشرية في الإسلام وتسعى إلى تحقيقه وتوفيره لما في ذلك من تقرير لعوامل الحياة الطيبة الكريمة التي توطد المحبة والاستقرار والتآلف بين أفراد المجتمع. ولذلك فقد حث الإسلام على إطعام الجائع، وجعل ذلك ركنًا من أركان البر والإحسان.

مجال المحافظة على سلامة عقل الإنسان:

فقد نهى الإسلام المسلم عن كل ما يذهب بالعقل أو يتسبب في تغييب الوعي وفتور البدن، بما في ذلك الخمور بمسمياتها المختلفة والمخدرات بأنواعها المتعددة. قال تعالى:" يا أيها الذين آمنوا إنما الخمر والميسر والأنصاب والأزلام رجس من عمل الشيطان فاجتنبوه لعلكم تفلحون" مجال الحث على طلب العلم والأخذ به.

ولا يخفى دور العلم والتعلم في تنفيذ برامج التنمية البشرية. فمن دون العلم لا يكون هناك بحث أو تطوير أو إدراك لأسس أداء العمل بشكل صحيح. ولذلك فقد عني الإسلام به من خلال الدعوة إلى طلب العلم والتماس أي طريق له في عدة نصوص منها: قوله تعالى:" قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون"(الزمر: 9).

التوجه الاستراتيجى فى تنمية الموارد البشرية:

نظرا للتحديات التي تعيشها المؤسسات المعاصرة على اختلافها، التي شكلت ضغوطا لديها في جميع مناحي ممارساتها وفي كل أوجه نشاطها، نتيجة تواجدها في ديناميكية بيئية متسارعة ومستمرة، فإن وظيفة تنمية الموارد البشرية فيها يجب أن تحمل بعدا وعمقا استراتيجيا يمكنها من رسم استراتيجياتها وتحديد اتجاهاتها بما يضمن التكيف والبيئة المحيطة، هذا جعل لوظيفة تنمية الموارد البشرية اتجاهات حديثة تعكس هذا التوجه الاستراتيجي.

وتتجه المنظمات المعاصرة إلى إعداد استراتيجية عامة لتنمية الموارد البشرية تتضمن الغايات والأهداف والسياسات والتوجهات الرئيسية التي تعتمدها الإدارة في مجالات الموارد البشرية باعتبارها معبرة عن الاختيارت الجوهرية التي تتلاءم مع التوجهات الاستراتيجية العامة للمنظمة، وتتكامل مع التوجهات الاستراتيجية في مجالات العمل التسويقي والإنتاجي والتمويلي والتقني وغيرها من فعاليات المنظمة. ثم يكون للمنظمة مجموعة متكاملة من الاستراتيجيات الفرعية تنبع جميعها من الاستراتيجية العامة للموارد البشرية، وان كانت كل منها تختص بأحد المجالات المتخصصة ذات الأهمية الخاصة. وبذلك يتصور وجود الاستراتيجيات التالية: - استراتيجية استقطاب وتكوين الموارد البشرية . - استراتيجية إدارة المواد البشرية . — استراتيجية تدريب وتنمية الموارد البشرية .



وفي جميع الأحوال يتم إعداد الاستراتيجية المناسبة في ضوء المعلومات والتحليل المتاح، ويجري التنفيذ والمتابعة وفق المعلومات المتجددة والتي ينتجها نظام المعلومات المعتمد. وتكون نتائج المتابعة والتقييم على المستوى الأدنى متاحة للمستويات الأعلى، وكذلك فإن توجهات وأطر الاستراتيجيات الأدنى تكون في علم واعتبار المستويات الأعلى. وكذلك تكون توجيهات وارشادات المستويات الأعلى في اعتبار المستوى الأدنى عند إعداد استراتيجيته .

خطوات بناء الاستراتيجية

إن بناء استراتيجية التنمية البشرية لا يبدأ من فراغ وانما يعتمد في الأساس على أمرين أساسيين، الرصد الواقعي والتحليل العلمي لمستوى التنمية البشرية السائد أي تحليل تكوين وخصائص المورد البشري الحالي والتعرف على مدى مناسبته وتوافقه مع متطلبات التنمية الوطنية الشاملة وتحديد التكوين الأمثل للموارد البشرية الذي يتوافق مع أهداف ومستويات التنمية الوطنية الشاملة المستهدفة أي تحديد هيكل الموارد البشرية المرغوب عددياً ونوعياً

وبناء على المقارنة الموضوعية بين المستويين المستوى الفعلي للموارد البشرية والمستوى المستهدف تتحدد الفجوة الواجب العمل على علاجها من خلال السياسات والبرامج والآليات المؤثرة على الحالة البشرية . وفي ضوء المنهج الاستراتيجي المقترح، يمكن عرض مكونات استراتيجية التنمية البشرية على النحو التالي: – الهدف الاستراتيجي هو إحداث تغييرات هيكلية في التكوين السكاني وصولاً إلى التكوين السكاني وصولاً إلى التكوين الأمثل المتوافق مع متطلبات مستوى معين من النمو الاقتصادي والاجتماعي.

– يترجم هذا الهدف الاستراتيجي إلى هدف تكتيكي هو العمل على الوصول بالكفاءة الإنتاجية للتكوين السكاني إلى أقصى حد ممكن في إطار تصور واضح للطاقات الإنتاجية المتاحة وللتطورات المحتملة فيها.

– اعتماداً على فهم معين للكفاءة الإنتاجية مؤداه أنها مقياس الناتج بالنسبة إلى المورد المستخدم في الإنتاج، فإن الكفاءة الإنتاجية للتكوين السكاني تقاس بقسمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد السكان، وبالتالي فإن الاستراتيجيات المطروحة للبحث من أجل زيادة القيمة النهائية لهذه الثروة البشرية هي التالية:

1– العمل على تخفيض عدد السكان مع ثبات الناتج القومي الإجمالي.

2– العمل على زيادة الناتج القومي الإجمالي مع ثبات عدد السكان.

3 –العمل على تخفيض عدد السكان بنسبة أعلى من الانخفاض المحتمل في الناتج القومي الإجمالي.

4– السماح بزيادة عدد السكان مع زيادة الناتج القومي الإجمالي بنسبة أعلى.



ويلاحظ أن البناء الاستراتيجي المقترح للسكان يتكامل مع استراتيجيات أخرى لابد من وجودها تستهدف رفع الكفاءة الإنتاجية لعناصر الإنتاج الأخرى وهي أ رس المال وعناصر الطبيعة (المواد) كما تستهدف تحسين وتطوير الكفاءة الإدارية وتطوير وترشيد أساليبها وقراراتها.

الاستراتيجيات المقترحة استراتيجية التنمية البشرية بعيدة المدى وتستهدف تحقيق النتائج الآتية: - تغيير التركيب النفسي للسكان - تغيير التركيب الوظيفي للسكان - تغيير التركيب الثقافي للسكان. - تغيير التركيب المهني للسكان. - تغيير تركيب المهارات للسكان. وبصفة أساسية فإن الاستراتيجية بعيدة المدى ترمي إلى إحداث تغيير هيكلي جذري في خصائص وهيكل التكوين السكاني للمجتمع تنعكس في المدى الطويل على الكفاءة الإنتاجية ومعدلات التنمية الاقتصادية، ومن ثم تحقق في النهاية التكوين الأمثل للسكان العدد الأمثل والخصائص المثلى.

استراتيجية التنمية البشرية بعيدة المدى

وتسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال سياسات وبرامج وأساليب تتعلق بالعمل على تحقيق ما يلي: - توفير مناخ الديمقراطية والحرية السياسية. - تغيير هيكل التعليم العام والمتخصص والعالي. - تغيير هيكل التنظيم الاجتماعي وتطوير النظم الاجتماعية السائدة من خلال تعديل هيكل التنظيم الاقتصادي، واعادة توجيه علاقات الإنتاج في المجتمع بما يسمح بتدفق في الاستثمارات من ناحية، وتوازن في توزيع الدخول من ناحية أخرى. تغيير النظم الثقافية وتطوير أساليب العمل في مؤسسات التثقيف والإعلام العامة. - تطوير البيئة السكانية من خلال إعادة البناء المادي للمناطق السكنية المتخلفة والعشوائية، وخلق فرص النمو الاجتماعي وترشيد العلاقات الاجتماعية بها. - إعادة صياغة المفاهيم والعقائد والقيم الحضارية السائدة في المجتمع بالتعليم والتثقيف والتنظيم الاقتصادي الجديد.

استراتيجية التنمية البشرية متوسطة المدى:

تستهدف هذه الاستراتيجية إلى إحداث تحول مرحلي في تركيب القوة العاملة من بين السكان وزيادة مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشتغلين، وذلك كهدف مرحلي يتكامل في المدى البعيد مع أهداف تغيير هيكل التكوين السكاني كله .

وتتجه هذه الاستراتيجية في الأساس إلى تحقيق ما يلي: - خلق مجالات للعمل الإنتاجي لإعداد العاملين المبددة طاقاتهم حالياً في أعمال غير إنتاجية. - تحويل العمالة من الصناعات الأقل إنتاجية إلى الصناعات الأكثر إنتاجية في ضوء الطلب وظروف السوق. - زيادة نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان بالعمل مثلاً على الاستفادة من



النساء غير المشتغلات والأطفال حتى سن معينة وتوجيه القوة العاملة الجديدة إلى الأعمال التي لاتتطلب قدراً كبيراً من المهارة أو الخبرة. – زيادة فعالية القوى العاملة الأساسية في الصناعات ذات الإنتاجية العالية من خلال التدريب المنظم والمستمر. – تغيير أنماط السلوك الإنتاجي للقوى العاملة بالعمل على تقليل مسببات ضعف الإنتاجية الغياب، التمارض، الإسراف الموارد، عدم الدقة في التشغيل وذلك بالتدريب من ناحية، وباستخدام نظم الحوافز الإيجابية والسلبية من ناحية أخرى. – تحسين المستوى العام للكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة من خلال:

1- التخطيط العلمي للقوى العاملة وتحديد الاحتياجات الدقيقة والنوعيات السليمة المطلوبة للعمل.

2- التصميم العلمي للعمل ووضع المعدلات القياسية وتصميم طرق وأساليب العمل.

3- الاختيار العلمي الموضوعي للأف ا رد ذوي المواصفات المناسبة للعمل، وتد ريبهم على طرق وأساليب الأداء الموضوعية.

4- الإشراف العلمي على العاملين وتوفير التوجيه والإرشاد اللازمين.

5- العمل على إعادة تكوين وتدريب النوعيات والأعداد الفائضة من القوى العاملة عن احتياجات الجهاز الإنتاجي بالدولة، من أجل استثمار طاقاتهم وخب ا رتهم في مجالات العمل المتاحة بالدول الأخرى التي تعاني قصوراً في مواردها البشرية.

استراتيجية التنمية البشرية قصيرة المدى:

وتتركز أهدافها على محاولة إحداث تغيير سريع وملموس في مدى الضغط السكاني على الطاقات الإنتاجية من ناحية، والعمل على زيادة المساهمات الإنتاجية للسكان بشكل عام وتتبلور فيما يلي:

– إعادة توزيع القوى العاملة بين قطاعات الاقتصاد القومي المختلفة، تحقيقاً للتوازن بين العمالة وبين طاقات الإنتاج الأخرى.

– تسريح جانب من القوى العاملة ذات الكفاءة الإنتاجية المتدنية والتي تمثل عبئاً على العملية الإنتاجية بما يساعد على رفع الإنتاجية وترشيد الإنفاق.

– تنظيم برامج عاجلة لتحسين المستوى الصحي للأفراد العاملين في مواقع الإنتاج الواعدة بالزيادة (الزراعة، الصناعات التصديرية...).



– تنظيم برامج عاجلة للإرشاد واعادة التأهيل الوظيفي .

– تنظيم فرص وبرامج التعليم المســـتمر وأنماط التعليم المفتوح الهادفة إلى رفع المســـتوى التعليمي لأفراد المجتمع من العاملين وغيرهم.

– تنظيم برامج لإعادة توزيع الســـكان بين المناطق المختلفة للتخفيف عن المناطق كثيفة الســـكان، وتوفير المورد البشري اللازم لتنمية المناطق قليلة الكثافة السكانية .

– تنظيم برامج عاجلة لإصلاح البنية والتخفيف من مشكلة العشوائيات

الأهداف الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية:

يمكن تحديدها في النقاط التالية:

إن الهدف الأول لوظيفة تنمية الموارد البشـرية بالمؤسـسـة هو توفير كفاءات تتميز في مهاراتها وتبدع في ممارسـاتها مما يجعلها تتميز عن غيرها في أداء مهامها، حيث تعرف الكفاءات على أ نها "جملة التصرفات والسلوكيات التي يكون بعض الأشـــخاص أكثر تحكما فيها، مما يجعلهم أكثر كفاءة في بعض المواقف والوضـــعيات من غيرهم" أي أن الكفاءات هي كل مورد بشـري له القدرة غير الاعتيادية على التعامل مع المشـكلات القائمة بمبادرة، مسـؤولية، دقة ووعي شـديدين وبلوغ حلول ابتكارية. حيث يمكن رسـم ملامح هذه الكفاءات وضـبط مخزونها امن خلال النظر إليها من خمس زوايا وهي:

–المعرفة: كالمعلومات المتاحة للموارد البشرية بالمؤسسة في ميدان معين كالمحاسبة، التسويق، الموارد البشرية الخ.

–المؤهلات والخبرة: مثل مؤهلات ومهارات وخبرات التسيير الفعال لمجال معين من مجالاتالمؤسسة.

–إدراك الذات: تتعلق بالمواقف والقيم وصورة الذات، مثل إدراك الشخص لذاته عضوا في مجموعة عمل.

–صفات العبقرية: الخصائص العامة التي تقود إلى السلوك بطريقة معينة كالمثابرة، المرونة والمبادرة.

–الدوافع: وهي القوى الداخلية المتواترة التي تنشأ عنها السلوكيات، مثل دوافع الإنجاز أو الانتماء.

ثانيا: صناعة المزايا التنافسية:

أن توفر المؤسسات موارد بشرية مؤهلة وذات مهارات وقدرات عالية، التي تتأتى أساسا من التنمية الدائمة والمستمرة لها؛ إنما يمكنها من بناء وصـناعة مزايا تنافسـية متعددة تعدد ما تمتلكه من مهارات؛ بل إن المؤسـسـات المعاصـرة



أصبحت تسعى إلى تبني مفهوما تنافسيا جديدا وهو "الميزة التنافسية للموارد البشرية"، الذي يفتح الباب واسعا أمامها لامتلاك متعدد للمزايا التنافسية وفي كل المجالات طالما تملك موارد بشرية تشكل في حد ذاتها ميزة تنافسية.

ثالثا: خلق مزايا اجتماعية:

يمكن حصر هذه المزايا فيما يلي:

-خلق مناصب شغل للأفراد هذه أول ميزة اجتماعية تحققها المؤسسة للفرد كجزء من المجتمع.

- تنمية المورد البشري لديها وإكسابه مهارات ومعارف وقدرات تخدمه في حياته المهنية والاجتماعية.

- ترقية المورد البشري ضمن مساره الوظيفي يفتح الباب أمامه واسعا لتحسين ظروف حياته الاجتماعية (قيمة مادية كالسكن، الصحة، الاستقرار، وسيلة نقل، قيمة معنوية اجتماعية كأن يكون له وزن في المجتمع.

- تنمية وتطوير المجتمع بتنمية وتطوير أفراده الذين ينتمون للمؤسسة .

المراجع

1- جينيفر جوي ماثيوز وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا احمد إصلاح، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008،.

2- علي لطفي واخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية إدارة، تنمية تخطيط وتطوير، السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2009.

3- محمد ماهر،عليش، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكو يت، دون تاريخ نشر.

4- محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.

5- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان، 2008.

6- علي لطفي ،التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية، بحوث وأوراق عمل الملتقيات والندوات المنعقدة حول موضوعات الاستشارات والتدريب.



وإدارة الموارد البشـرةٌ بعنوان المرجع ف التدريب وإدارة الموارد البشـرية، منشـورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2008.

7- مؤيد سـعيد السـالم، عادل حرحوش صـالح، إدارة الموارد البشـرية الإسـتراتيجية – مدخل اسـتراتيجي –، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

8- عمر وصـفي عقيلي، إدارة الموارد البشـرية المعاصـرة –بعد اسـتراتيجي- ، دار وائل للنشـر والتوزيع، عمان، 2005.

9- بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية – المفاهيم والأسس – الأبعاد – الاستراتيجية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

10- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

11- سهيل محمد طاهر الأحمد. مجلة جامعة الأقصى، المجلد السادس عشر، العدد الأول، يناير 2012.

12- فريد كورتل ، إسـتراتيجيات إدارة الموارد البشـرية في ظل العولمة- المؤتمر العلمى الدولى عولمة الإدارة فى عصـر المعرفة 2012.

13- براق محمد، رابح بن الشـايب، تسـيير الكفاءات وتطويرها بالمؤسـسـة، الملتقى الدولي حول: التنمية البشـرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر 2004.

14- الداوي الشيخ، نحو تسيير استراتيجي فعال بالكفاءة لمؤسسات الاسمنت في الجزائر، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 1999.

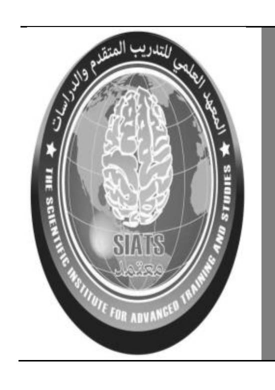
السيرة الذاتية

متحصل على بكالوريس علوم إدارية ومالية تخصص محاسبة سنة 1999 – 2000م

تحصلت على الماجستير إدارة اعمال تخصص إدارة مالية ومصارف من جامعة الإكرام فى ماليزيا

حالياً انا طالب دكتوراة فى كلية الإدارة والقيادة فى جامعة العلوم الإسلامية الماليزية نيلاى





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 3 ، أكتوبر 2017م.

e ISSN 2462-1730

قطاع النقل في المملكة العربية السعودية وأهميتة في تحقيق التنمية الاقتصادية : دراسة في التحديات والحلول للمدة 2005-2015

The Transport Sector in the Kingdom of Saudi Arabia and its Importance in Achieving Economic Development: A Study on Challenges and Solutions 2005-2015

الاستاذ المساعد :

بان علي حسين المشهداني كلية الادارة والاقتصاد – قسم الاقتصاد – جامعة البصرة – العراق

banali.hu81@gmail.com

1439هـ -2017م

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1/8/2017
Received in revised form 25/8/2017
Accepted 1/10/2017
Available online 15/10/2017

Keywords:
Insert keywords for your paper

Abstruct

Transport activity is considered one of the most important activities special for logistic distribution and supply in most companies, where the cost of transportation is equal to 2/3 of the total cost of logistic distribution and supply and it is estimated at 9% -10% of the gross national product. To achieve economic and human development in any country, this is associated with facilitation and abilities of appropriate transport systems, so it is necessary for the planning process of transport to depend on a sound scientific basis and on the basis of a balance between the rapid development of transport systems on the one hand and economic and social conditions on the other. The transport system of the Kingdom of Saudi Arabia consists of roads, air and sea transport and railways. The transport sector in KSA faces many challenges, including the provision of safety requirements, the preservation of the environment from environmental pollution and the enhancement of national security missions. The Hajj represents a unique event, where the number of pilgrims increases each year .The future prospects for the development of the transport sector in the Kingdom is that the government will increase its spending on infrastructure and future projects in order to achieve economic diversification and sustainable growth in all modes of TransportationThe study aims to clarify : chapter one : transport concept and its importance as well as its classifications. Chapter two : the role of human development in transport sector . chapter three : The role of logistics and modern technology in the development of various means of transport around the world. Chapter Four: The reality of the transport sector in the Kingdom of Saudi Arabia and the challenges it faces for the period (2005-2015). Chapter five : Future prospects for the development of the transport sector in the Kingdom of Saudi Arabia. The problem of research is :" transport system development in Saudi Arabia facing the of a major challenge which is the need for a comprehensive and organized strategy for structural and institutional reform despite of the future plans developed for the development of this sector and the increase in financial allocations to the state budget in the field of transport and communications. The researcher has relied on the descriptive analysis , the collection of data , modern statistics from various sources and organization and analysis them

Keywords: Transport sector, Logistics, Economic and Human Development, Challenges, Future Prospects, Transport and Communications Provisions

الملخص



يُعد نشاط النقل من أهم الأنشطة الخاصة للتوزيع والامداد اللوجستي في معظم الشركات إذ ان كلفة النقل تساوي 3\2 من الكلفة الكلية للتوزيع والامداد اللوجستي وتقدر بنحو 9%-10% من الناتج القومي الاجمالي ، ولتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية في أي دولة لابد من توافر تسهيلات وامكانيات نظم النقل المناسبة ، لذلك يستدعي الامر أن تقوم عملية تخطيط النقل على أساس علمي سليم وعلى أساس توازن بين التطور السريع لنظم النقل من جهة والظروف الاقتصادية والاجتماعية من جهة اخرى ، وتتكون منظومة النقل للمملكة العربية السعودية من الطرق البرية والنقل الجوي والبحري وخطوط السكك الحديدية ، ويواجه قطاع النقل فيها تحديات كثيرة منها توفير متطلبات السلامة والحفاظ على البيئة من التلوث البيئي وتعزيز مهمات الامن الوطني، وكذلك الحج فإنة يمثل حدثا فريدا يتمثل بزيادة أعداد الحجاج والمعتمرين في كل عام وهذا يتطلب توفير خدمات النقل ومرافقة ، أما الآفاق المستقبلية لتطوير قطاع النقل في المملكة فيتمثل بقيام الحكومة برفع وتيرة انفاقها على البنى التحتية والمشاريع المستقبلية من اجل تحقيق التنويع الاقتصادي والنمو المستدام في جميع انماط وسائل النقل .

ويهدف البحث الى بيان المبحث الاول :- مفهوم النقل وأهميتة وتصنيفة ، والمبحث الثاني :- دور التنمية البشرية في قطاع النقل ، المبحث الثالث :- دور اللوجستيات والتكنلوجيا الحديثة في تطور وسائل النقل المختلفة حول العالم ، المبحث الرابع :- واقع قطاع النقل في المملكة العربية السعودية والتحديات التي تواجهه للمدة (2005- 2015) ، المبحث الخامس: - الآفاق المستقبلية لتطوير قطاع النقل في المملكة العربية السعودية ، اما مشكلة البحث : على ضوء ماتقدم يواجه تطوير منظومة النقل في المملكة العربية السعودية تحدي رئيسي يتمثل في الحاجة الى استراتيجية شاملة ومنظمة للاصلاح الهيكلي والمؤسسي على الرغم من الخطط المستقبلية التي وضعت لتطويرهذا القطاع والزيادة في المخصصات المالية لميزانية الدولة في مجال النقل والاتصالات . ولقد اعتمد الباحث على التحليل الوصفي والجمع للبيانات والاحصاءات الحديثة من مختلف المصادر وتنظيمها وتحليلها.

الكلمات المفتاحية : قطاع النقل ، اللوجستيات ، التنمية الاقتصادية والبشرية ، التحديات ، الآفاق المستقبلية ، مخصصات النقل والاتصالات

المقدمة :

يُعد قطاع النقل من القطاعات الناهضة بالاقتصاد الوطني لما يوفره من تأمين حركة نقل الركاب والبضائع على النطاق المحلي والدولي وما يلعبه من دور رائد في دفع عجلة الاقتصاد وتقديم الخدمات للقطاعات الانتاجية والخدمية الاخرى ،



كما يوفر هذا القطاع فرصا للاستثمار وايجاد فرص للعمل ، فهو يمثل عصب الحياه الاقتصادية في اي دولة ويأتي تأثير وسائلة المختلفة في حياه المجتمع من زاويتين مهمتين هي ، الاولى قدرة وسائل النقل بما تمثله من دور في تحديد تركز الأفراد ، وأما الثانية فهي قدرة وسائل النقل في التأثير وبدرجه كبيرة على قدرة الأفراد على دفع الآسعار للسلع التي تنقلها هذة الوسائل إذ تدخل تكاليف النقل في أسعار بيع السلع كذلك فهي تؤثرعلى تكاليف نقل المواد الخام والسلع الوسيطة في اسعار بيع المنتجات النهائية ، ويشكل النقل جزءاً مهما في الحياه المعاصرة لكونة يمثل عنصرا مهما في حياه معظم المجتمعات ، وتعد وسائل النقل ونظمها مؤشرا ومقياسا عادلاً لمدى نمو وتقدم الدول والشعوب

لقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً لتطوير قطاع النقل ومشاريع البنية التحتية من خلال زيادة المخصصات المالية في ميزانية الدولة رغبة منها في توفير قطاع نقل متكامل يشمل جميع الانماط لمواكبة احتياجات المملكة المستقبلية وفي الوقت نفسه فهو يتميز بالسلامة والفعالية والكفاية والتطور التقني ويعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية وتشجيع القدرة التنافسية للمملكة على المستوى العالمي كما يضمن توفير بيئة صحية وآمنة لآفراد المجتمع ، اذ توقعت الهيئة العامة للاستثمار في المملكة نمو الطلب على الشحن المحلي بمعدل سنوي يتراوح 4%-5% وتنمو حركة الشحن الجوي والبحري بمعدل 5%-8% في عام 2020 .

لذلك سيكون هدف البحث : هو بيان مفهوم النقل واهميتة ، دور التنمية البشرية في قطاع النقل ، دور اللوجستيات والتكنلوجيا الحديثة في تطور وسائل النقل المختلفة حول العالم ، واقع قطاع النقل في المملكة العربية السعودية والتحديات التى تواجهه للمدة 2005-2015 ، الآفاق المستقبلية لتطوير قطاع النقل في المملكة العربية السعودية .

مشكلة البحث : في ضوء ماتقدم فأن تطوير منظومة النقل في المملكة العربية السعودية تواجه تحدياً رئيسياً يتمثل في الحاجة إلى استراتيجية شاملة ومنظمة للاصلاح الهيكلي والمؤسسي على الرغم من الخطط المستقبلية التي وضعت لتطوير هذا القطاع والزيادة في المخصصات المالية لميزانية الدولة في مجال النقل والاتصالات .

فرضية البحث : إنطلاقا من الاشكالية الرئيسة تم صياغة الفرضية وهي مامدى أهمية النقل على مستوى الاقتصاد الوطني ، وما هو الدور الرئيس لوسائل النقل المختلفة في المساهمة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول، وكيف ان تطبيق التكنلوجيا الحديثة أدى إلى تطور وسائل النقل المختلفة حول العالم وتطور مؤشر الاداء اللوجستي لها

منهجية البحث :



إعتمد الباحث على التحليل الوصفي والجمع للبيانات والآحصاءات الحديثة من مختلف المصادر وتنظيمها وتحليلها من أجل بيان واقع منظومة النقل في المملكة العربية السعودية وآفاقها المستقبلية .

المبحث الاول :- مفهوم النقل وأهمية وتصنيفة

لقد عرف النقل بأنه هو حركة الناس والسلع والمرافق اللازمة للقيام بذلك وله ثلاث أبعاد :- (دليل تخطيط النقل في المدن السعودية 2006 ، 2) البعدالأول : الفراغ وهو المسافة الفاصلة من مدينة إلى مدينة ومن قرية إلى قرية ومن دولة إلى دولة ، البعد الثاني : الزمن وهو ساعة من ساعات اليوم ذروة أوخارج الذروة ، البعد الثالث : حاله الحركة وهي حركة الانسان أو البضائع . هناك مفهوما روبنسون وبامفورد للنقل إذ عَرفا النقل بأنه مرتبط بحركة الاشخاص أو السلع لغرض معين وبلغة الاقتصاد فإن الطلب على النقل مشتق من الطلب على تسهيل حركة الاشخاص أو السلع ، ويكون النقل مفيداً طالما يوفر خدمة ويشير علماء الاقتصاد إلى انه عامل من عوامل الانتاج على حد قول كل من روبنسون وبامفورد . (بروال 2011 ،4) ، اما أهمية النقل فهو يعد من وجهة نظر الاقتصاد نشاطاً انتاجياً من حيث تقريبه في المكان ، وهو يخلق قيمة اقتصادية بنقله البضائع والافراد وبدون نشاط النقل لايمكن لأي منشأه أعمال حديثة أن تعمل وتنقل المواد الخام الاولية ومستلزمات الانتاج من موقعها إلى مواقع الانتاج وبعدها تنقل الى أسواق التصريف العالمية ، وإن أي قصور في هذا النشاط سيؤثر سلبا على عملية التدفق السلعي بين المراكز الانتاجية والاستهلاكية وتأتي أهمية النقل على مستوى الدولة ككل في خلق حركة تقدم للاقتصاد الوطني من خلال مايلي : - (مصطفى والعبد 2004 ، 146).

1- المساهمة في خلق ظروف المنافسة :

عندما لاتتوفر وسائل النقل فإن حجم السوق سوف يقتصر على تلك المناطق المحيطة بمراكز الانتاج وعلى وفق ذلك سوف يختفي عنصر المنافسة أمَا عندما يتوفر قطاع نقل وشحن متقدم فسوف يُخلق عنصر المنافسة بين السلع والخدمات المماثلة فضلاً عن توفير بعض السلع غير المنتجة محلياً .

2- تحقيق اقتصاديات الحجم في مجال الانتاج :



إن اتساع الاسواق نتيجة توفر وسائل النقل والشحن يساعد المنشآت على الاستفادة من اقتصاديات الحجم الكبير كما يساعدها على اختيار مراكز الانتاج التي تساعد المنشأة على التمتع ببعض المزايا الجغرافية .

3- تخفيض تكاليف انتاج السلع والخدمات :

ان توفر وسائل النقل والخدمات سوف يساعد على تخفيض تكاليف الانتاج كون تكلفة النقل هي أحد عناصر التكلفة الكلية للانتاج وإن توفرها سوف يساعد المنشآت الانتاجية إلى تخفيض في اسعار المنتجات بأقل تكلفة ممكنة مما يساعد على نقلها الى أبعد المناطق الجغرافية .

4- تساوي الأسعار واستقرارها :- (محمود 2001 ، 19)

كلما ازدادت الكمية المعروضة من السلع في منطقة ما فإنة من خلال نشاط النقل سوف يتم توزيع السلع الى اماكن اخرى تعاني نقص هذه السلع فضلاً عن ذلك فإن النقل سوف يعمل على نقل السلع والمنتجات من اماكن يقل الطلب فيها الى اماكن اخرى يزداد الطلب على هذة المنتجات .

5- نفقات العائلات في النقل :

إن الاستعمالات المتكررة لوسائل النقل وضرورة الاستفادة من مختلف خدماته تلزم الافراد على تحديد استهلاكهم سواء أكان بأستعمال وسائل النقل العام أو الخاص ، وتتحكم بذلك عوامل عدة منها :- (كافي 2011 ، 15)

1- تكلفة النقل بالنسبة للدخل وهي مقدرة الفرد على دفع ثمن تنقلاتة من مكان إلى آخر مرتبطة بعدد الرحلات ، لذلك يجب الأخذ بالاعتبار حجم العائلة والدخل الثابت والصافي للفرد.

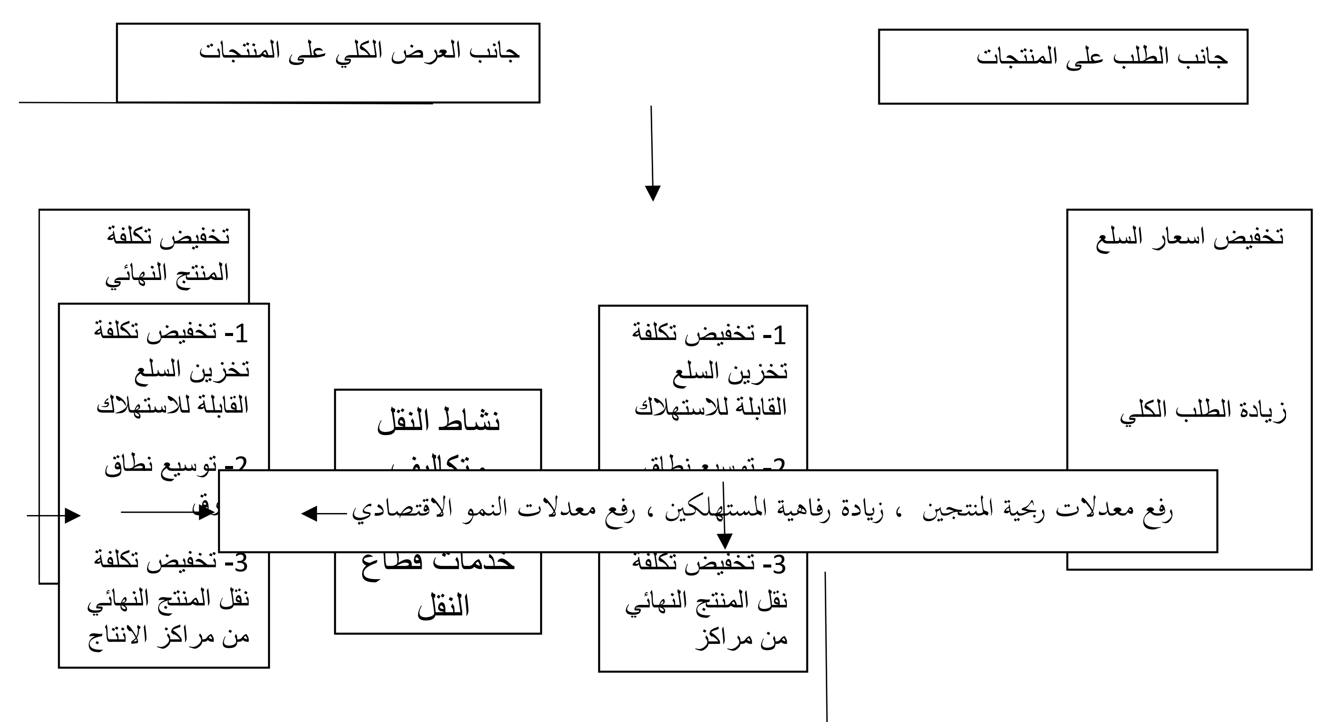
2- نفقات الدخل حسب حجم المدن أي إن حجم المدينة يمكن أن يحدد نفقات النقل فكلما كانت المدينة كبيرة كلما كانت حركة المرور كبيرة والكثافة السكانية مرتفعة ومن ثم زيادة الطلب على النقل من جهة وزيادة النفقات من جهة أخرى بالعكس اذا كانت المدن صغيرة فتكاليف النقل ترتبط بمدى ربط المدن والقرى بالمدن الكبيرة والخطوط الرئيسة وعلية فإن تكاليف النقل تتأثر باختيار وسيلة النقل والزمن والسعر الذي يتناسب مع دخل الفرد واحتياجاته .

والشكل البياني التالي يوضح اهمية قطاع النقل على مستوى الوحدات الانتاجية حيث نلاحظ كلما كان هناك تنسيق بين الطلب والعرض على المنتجات سيؤدي ذلك الى تخفيض في اسعار السلع وتكلفتها النهائية ، اذ انة سيؤدي الى تحقيق معدلات النمو الاقتصادي وربحية المنتجين العالية بسبب زيادة الطلب على هذة المنتجات مما يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة وزيادة رفاهية ورضا العملاء والمنتجين على حدا سواء



شكل (1)

أهمية قطاع النقل على مستوى الوحدات الانتاجية



المصدر : سميرة ابراهيم ايوب ، اقتصاديات النقل دراسة تمهيدية ، الناشر الدار الجامعية ، الاسكندريه ، ص20 2003،

أما مساهمة قطاع النقل على مستوى المجتمع فهو يساهم في إحداث التغيير الإجتماعي بين أفراد المجتمع من خلال تسهيل عملية الاتصال الإجتماعي بين الريف والمدينة وبين أرجاء الدولة الواحدة من جهه ، وبين مختلف الدول من جهة ثانية ، ويساهم النقل في زيادة تحقيق التطور الاجتماعي بأعتبار إن المجتمعات المتخلفة هي التي تنغلق على نفسها بسبب صعوبة الاتصال مع المجتمعات الاخرى ، مثل بعض المجتمعات في افريقيا واسيا إلتي مازالت تعيش معيشة بدائية والسبب في ذلك هو انعدام الاتصال بينها وبين المجتمعات الاخرى .

(كمونة بدون ذكر للسنة ، 3)



ويمكن القول بإن اي تنمية اقتصادية ترتبط أساساً بتوفر تسهيلات وامكانيات نظم النقل المناسبة ، وهو امرُ يستدعي إن تقوم عملية التخطيط للنقل على اساس علمي سليم وعلى أساس التوازن بين التطور السريع لنظام النقل من جهة والظروف الاقتصادية والاجتماعية من جهة اخرى . (توفيق 1985 ، 9-13).

اما التصنيف العام للانواع النقل فهو يختلف بأختلاف انواع النقل ووسائلة وذلك حسب طبيعة التصنيف والتي تعددت وكالاتي:- (بوزيدي 2012 ، 11-12).

1- التصنيف على وفق مجال التشغيل ويشتمل ثلاثة أنواع وهي:- النقل الداخلي وهو الذي يكون داخل نطاق الدولة ، النقل الخارجي وهو النقل العابر بين الدول ، النقل الحضري وهو النقل الذي يتم داخل حدود المدينة .

2- التصنيف على وفق المسار ويكون على ثلاثة انواع :- النقل البحري او النهري ، النقل البري (طرق وسكك حديد وخطوط الانفاق) ، النقل الجوي (الطائرات بمختلف انواعها).

3- التصنيف على وفق القوى المحركة وتشتمل مايأتي :- بشري (الدراجة والعربات ، الى اخرة) ، قوى الطبيعة (الرياح للسفن الشراعية والتيارات المائية) ، الطاقة (وقود وكهرباء).

4- التصنيف حسب نوع الخدمة ويشتمل على :- متخصصة لنقل الركاب فقط او البضائع فقط ، مشتركة لنقل الركاب والبضائع .

5- التصنيف حسب مستوى الخدمة ويشتمل على :- السرعة (عادية ، سريعة) ، انتظام الخدمة دائمة ، تحت الطلب.

6- التصنيف حسب طبيعة وسيلة الخدمة :- ويشتمل على النقل العام والخاص وهو التصنيف الذي يهتم به المتخصصون في مجال تخطيط النقل الحضري .

توجد اشكال وانواع متعددة للنقل تتيح للناقل إمكانية اختيار وسيلة النقل المناسبة من حيث التكلفة والسرعة فضلاً عن معايير أخرى مثل خصائص وطبيعة كل وسيلة ، وطبيعة المواد المنقولة وتنقسم وسائل النقل إلى ما يأتي (النقل البري والبحري والنهري والجوي والانابيب) ويمكن إن نختار وسيلة واحدة او الجمع بين أكثر من وسيلة النقل بما يحقق التكلفة والسرعة في النقل وهذا مايعرف بالنقل للركب ، والجدول الأتي يبين العوامل المؤثرة في اختيار وسيلة نقل معينة عن الاخرى .



جدول (1)

العوامل المؤثرة في اختيار وسيلة نقل معينة عن الاخرى

عوامل متعلقة بالسلع المنقولة	عوامل متعلقة بوسيلة النقل	عوامل متعلقة بالمنشأة
وزن السلع	التكلفة	حجم المنشأة وأهدافها
أحجام السلع	السرعة (الوقت اللازم للنقل)	استراتيجيات التسويق بالمنشأة
مدى انتظام الشحنات	مدى الاعتماد على الوسيلة	الهيكل الإداري للمنشأة
قابلية البضائع للتلف من عدمه	المدى الجغرافي الذي تغطيه الوسيلة	طبيعة المنافسة السائدة
نوع التغليف	مدى الرقابة على السلع أثناء مرحلة النقل	
	الدقة في تحرير المستندات للنقل	

المصدر: المفاهيم الحديثة في ادارة خدمات النقل واللوجستيات ، المنظمة العربية للتنمية الادارية– بحوث ودراسات ، تأليف عدد من خبراء المنظمة ، ص68 ، العدد439 ،2007

المبحث الثاني : – دور التنمية البشرية في قطاع النقل

يعد العنصر البشري هو الاساس الذي تقوم عليه عملية النقل لما تتطلبه هذه العملية من جهد بشري في إنجاح مهامها إذ لاتقتصر عملية النقل على قائد المركبة ، بل تتناول جوانب مختلفة ومتعددة كمساعدي السواق والمضيفين وموظفي إدارة وميكانيكين وعمال صيانة وخدمات ومنفذي مشاريع النقل ومهندسين بمختلف الاختصاصات فتوفير الملاكات البشرية هو إيفاء لمتطلبات التطور الحاصل في قطاع النقل باعتبار إن الزيادة في مهام هذا القطاع تستوجب إن تقابلها زيادة في العنصر البشري وهذا يعني توفير فرص عمل كثيرة لمختلف الاختصاصات ، ولهذا يمكن تعريف التنمية البشرية هي توسيع لحريات البشر ، ليعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والابداع ، ويسعوا الى تحقيق الاهداف التي ينشدونها ،



ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من الانصاف والاستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع ، فالبشر أفراد وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منها ، وترتكز على مكونات أساسية هي :- (تقرير التنمية البشرية 2010، 22) التمكين من خلال توسيع قدرات الناس ، التعاون فالتنمية البشرية لا تعنى بالافراد كأعداد فقط بل تعنى إيضاً بكيفية تفاعلهم وتعاونهم في المجتمعات المحلية ، الانصاف لا ينطبق ذلك على الثروة والدخل فقط بل على السعي إلى تحقيق الانصاف في القدرات الاساسية وفي الفرص ، الاستدامة بحيث تلبي التنمية البشرية حاجات الجيل الحاضر من دون إن تعرض قدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها للخطر، الأمن تعمل التنمية على إن يكون الناس متحررون من التهديدات المزمنة مثل المرض والقمع وكذلك تعمل على حدوث اختلالات مفاجئة ومؤلمة في حياتهم اليومية . والنمو الاقتصادي الجيد الذي يعزز التنمية البشرية بجميع أبعادها حسب تقرير التنمية البشرية هو النمو الذي يحقق الآتي:- (2010 ، 22).

(يولد العمالة الكاملة ويؤمن الرزق للناس ، يعزز حرية الناس ويسهم في تمكينهم من تحقيق أهدافهم ، يوزع الفوائد توزيعاً عادلاً ، يعزز التماسك الاجتماعي والتعاون بين الأفراد والمجموعات المختلفة ، يصون التنمية البشرية في المستقبل).

عناصر التنمية البشرية: هي المنظومة المتكاملة التي تتعلق بعناصر العرض والطلب الخاصة بالموارد البشرية ، والتي تشمل تنمية هذه الموارد من جهة واستثمارها من جهة اخرى وتتضمن هذه المنظومة مجموعتين من العناصر التي تترابط وتتفاعل في إطار المعايير والقيم والأطر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة في المجتمع وهذه العناصر

هي:-(عبد الحميد 2010 ، 70-74)

أ-العرض من الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيه :- يعني العرض مجموع المتاح من الموارد البشرية للتشغيل خلال فترة مدة معينة وهناك العديد من العوامل المؤثرة في هذا المجال ولعل من أهمها : (عدد السكان ، الهجرة بأنواعها الداخلية والخارجية ، العادات والتقاليد ، درجة المهارة ، القواعد التنظيمية للعمل ، الاجور والمزايا النقدية للعمل)

ب-الطلب على الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيه: - هو طلب اجمالي الاحتياجات من الموارد البشرية الخاصة بمشروع معين ، اوقطاع او على المستوى القومي خلال فترة مدة معينة .

اما العوامل المؤثرة في الطلب على الموارد البشرية فمن أهمها:



-معدل النمو في الناتج وذلك على مستوى المشروع وعلى المستوى القومي ، التغير في متوسط انتاجية الموارد البشرية ، معدل الأجور ونسبة الاجور إلى تكاليف الانتاج ، الاستثمارات المنفذة وحجمها على مستوى المشروع ، حجم التوسعات المتوقعة في المستقبل تؤثر ايضاً على الطلب الخاص بالموارد البشرية ، نمط التكنولوجيا المستخدم من حيث كونها كثيفة العمل او كثيفة رأس المال ، الحالة الاقتصادية من حيث الانتعاش والكساد ، حجم الطلب على منتجات المشروع محلياً وخارجياً ، معامل رأس المال / العمل ، معامل استخدام قوة العمل اي النسبة بين العمل والانتاج والاهداف الموضوعة والمخططة (مصفوفة العمالة / انتاج) . كما تتأثر الموارد البشرية على جانبي العرض والطلب بشكل عام بمجموعة من العوامل التي ترافق حركة العولمة والتطورات العالمية وتتأثر بها أو تؤثر فيها بأسلوب او باخر وتتضمن ما يأتي (العوامل السكانية والجغرافية والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والعوامل السياسية والعوامل الدولية) .

المبحث الثالث :- دور اللوجستيات والتكنلوجيا الحديثة في تطور وسائل النقل المختلفة حول العالم

يعد نشاط النقل من أهم الانشطة الخاصة للتوزيع والامداد اللوجستي في معظم الشركات إذ إن كلفة النقل تساوي 3\2 من الكلفة الكلية للتوزيع والامداد اللوجستي وتقدر بنحو 9%-10% من الناتج القومي الاجمالي ، وتعد وظيفة النقل أحد الاعمال اللوجستية الرئيسه في الشركات إذ يقوم النقل بأضافة قيمة للمنتجات من خلال توفير المنفعة المكانية ، كما ان كلفة النقل تشكل نسبة عالية تقدرب 45% من الكلفة الكلية للاعمال اللوجستية .

(الزعبي وعزام 2012 ، 249)

وتعني اللوجستيات عمليات توفير المواد الخام الاولية وتجهيزها ونقلها إلى المصنع للتصنيع ثم بيع المنتجات في الاسواق العالمية ، فهي امتداد للتجارة الدولية وهي تعتمد بشكل كبير على اسناد العمليات غير الأساسية الى شركات متخصصة من الباطن ، وتعرف اللوجستيات العالمية (بدوي 2003 ، 325) بأنها الطلب المشتق من عولمة جانبي العرض والطلب بما يخلق سلاسل توزيع عالمية شديدة التعقيد وهذا يتطلب خبرات لوجستية متخصصة لتمكين المنتجين من تغطية أسواقهم بكفاءة وانتظام بأقل التكاليف ، وهناك نوعان من اللوجستيات وهي لوجستيات تجارية برية والثانية اللوجستيات التجارية البحرية ، فالوجستيات التجارية البرية ما تزال التجارة البرية في المنطقة العربية تواجهة صعوبات منها معوقات التكامل التجاري العربي حيث ادى الى ارتفاع تكاليف التجارة الاقليمية بنسبة 40% بالاضافة الى معوقات هيكلية اساسية تواجهة التجارة وتحد من تعزيز المبادلات التجارية بين الدول العربية بسبب نظم الحماية التجارية



المرتكزة على سياسة احلال المستوردات لكونها لازالت مهيمنة على الدول العربية والتي تتميز بأعاقة تنافسية الصادرات

.

(منظمة التجارة الحرة العربية الكبرى 2015 ، 34) اما اللوجستيات التجارية البحرية فهذة تعتمد على تطور الموانئ والنشاط البحري للمنطقة العربية ومدى ارتباط هذا التطور بمؤشر قياس الارتباط البحري العالمي وعلى المستوى العربي هناك معوقات عديدة منها الافتقار إلى مصانع لبناء السفن والتمويل المطلوب والتكلفة العالية في التأمين على السفن وضأله عدد مراكز التأهيل والتدريب والافتقار الى معدات وقطع السفن . ولكي تنجح ارضية اللوجستيات ووظائفها ومهامها بنجاح لابد من توافر بعض الشروط الاساسية ومنها :- (لاشين 2007 ، 179- 180)

1- وجود بنية اساسية قوية حديثة من طرق وجسور وانفاق واتصالات ووسائل نقل حديثة مختلفة وكهرباء وماء من اجل ربط الارضية مع المناطق الاخرى وتكون صالحة للتعامل مع نوعيات المركبات والبضائع المحمولة .

2- إن يكون هناك اتصال جيد بين جميع المتعاملين مع ارضية اللوجستيك (الموانئ البحرية ، البنوك ، المطارات ، شركات التأمين ، اصحاب البضائع ، الجمارك ، وكلاء الشحن) لان سرعة وفاعلية ودقة توافر المعلومات لدى جميع المتعاملين في منظومة النقل تزيد من فاعلية المنافسة .

3- إن تتميز الاجراءات الادارية الحكومية والكمركية بالدقة والبساطة والسرعة حتى لاتكون سبباً في تعطيل حركة البضائع.

4- إن يتم اختيار مكان ارضية اللوجستيات بالدقة التي تخدم الهدف الذي انشئت من اجله فالسلسلة اللوجستية تبدء من لحظة استخراج المادة الخام وتنتهي بوصول السلع للمستهلك النهائي بسعر مناسب ووقت مناسب .

5- إن تكون الادارة على درجة عالية من الكفاءة وقادرة على اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب بأستخدام تقنيات حديثة وتكون ادارة ارضية اللوجستيات بمستوى يؤهلها للتعامل مع شركات الملاحة العملاقة ولديها القدرة على استخدام افضل الموارد البشرية والمادية المتاحة افضل استخدام لها .

ومن الامثلة عن مراكز اللوجستيات بالعالم ميناء هونج كونج حيث تم ادخال نظام Message service الذي يتيح لسائقي الشاحنات والجرارات الحصول الفوري المستمر على معلومات عن حركة الميناء عن طريق هواتفهم النقاله ومن المتوقع أن يقلل ذلك من وقت الحركات الزائدة للجرارات بنسبة 10% فضلاً عن الحيلولة دون حدوث اختناقات في الحركة على الطرق والمحاور بسبب تكدس وسائل النقل. (النحراوي 2009 ، 273) ومع تطور تكنلوجيا



الاتصالات والمعلومات ستصبح شركات صناعة الخدمات اللوجستية العالمية شركات فائقة التقدم ذات عناوين الكترونية لأنها ستعمل من خلال شبكات الانترنيت وتتعامل مع عملائها من خلال منظومات الاتصالات والتجارة الالكترونية التي تقدم خدمة العمل والادارة والتنظيم لمواقعها والدفع والسداد من الهواتف المحمولة أو شبكة الانترنيت بحسب النحراوي (2009 ، 274- 275) ومن الأمثلة على مراكز اللوجستيات هناك ميناء روتردام الذي تبلغ نسبة مراكز اللوجستيات التي اقامتها الشركات الأمريكية في هولندا 49% من إجمال مراكز اللوجستيات الامريكية في اوروبا وهناك 42% من المراكز اللوجستية التابعة لشركات يابانية تتواجد في هولندا ومعظم هذة الشركات متخصصة في صناعة الدواء والكمبيوتر والسيارات وصناعة المعدات ومهمات المكاتب فبحسب بدوي (2003 ، 328) وهناك ميناء سنغافورة وهو أحد المواقع الرئيسة في العالم للوجستيات كما ان هناك العديد من الشركات المتعددة الجنسية تسعى لاقامة مراكز اللوجستيات لتكون قاعدة رئيسة لتوزيع منتجاتها في اسيا والباسفيك ويوجد في سنغافورة 500 شركة متعددة الجنسية تجارية جعلت منها مراكز للتوزيع فضلاً عن توفر خدمة النقل الجوي والبحري وهي خدمة النقل المشترك ، فالمنتجات عالية القيمة يمكن شحنها بالنقل المشترك إذ سيقل زمن الشحن بدون زيادة كبيرة في قيمته ويمكن شحن البضائع بحراً من الشرق الاوسط الى سنغافورة ثم تشحن إلى اوربا جواً مباشرة حسب بدوي (2003 ، 328)

وهناك مشروع قناه السويس في جمهورية مصر العربية حالياً الذي سيعود بالنفع على الدول المجاورة لإنه سيعمل على ربط الموانئ والمناطق اللوجستية بين مصر والدول العربية ، وهناك أيضا موانئ دبي العالمية التي تطبق الأنشطة اللوجستية إذ تم افتتاح محطة الحاويات الجديدة رقم 3 في ميناء جبل علي الذي شهد رسو أول سفينة مجدولة تجارية في المحطة الجديدة التي تعد الاكثر تطوراً في العالم ، حيث يصل عمق المحطة 18م فقد تم إضافة 4 مليون حاوية نمطية قياس 20 قدم إلى طاقة ميناء جبل علي لتصل الى 19 مليون حاوية نمطية . (التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2015 ، 328) والجدول الأتي يبين تصنيف جودة البنى التحتية لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 2016 إن من خلاله نلاحظ دولة الامارات العربية المتحدة حققت تصنيف متقدم عربيا وهو 13 ويعزى ذلك إلى الاستثمارات في البنية التحتية اللوجستية للدولة وتطويرها للموانئ البحرية والجوية ومكانة مثل ميناء جبل علي الذي يعد مركزاً لنقل البضائع بين السفن ، وإيضا الانفاق الحكومي المستمر في دولة الامارات على تطوير البنية التحتية وتطوير وصلات الشحن القوية وضمان حرية الدخول إلى الاسواق العالمية نتيجة اتفاقيات التجارة الحرة وانخفاض حواجز التجارة . ومن بعدها تأتي



قطر اذ احتلت التصنيف 30 والبحرين 44 وسلطنة عمان 48 والسعودية 52 واخيراً الكويت 53 كما هو مبين في الجدول التالي .

جدول (2)

تصنيف جودة البنى التحتية لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 2016

مؤشر اداء الخدمات اللوجستية	الامارات	قطر	البحرين	سلطنة عمان	السعودية	الكويت
تصنيف مؤشر اداء الخدمات اللوجستية	13	30	44	48	52	53
درجة مؤشر اداء الخدمات اللوجستية	3.94	3.60	3.31	3.23	3.16	3.15
الجمارك	3.84	3.55	3.14	2.76	2.69	2.83
البنية التحتية	4.07	3.57	3.10	3.44	3.24	2.92
الشحنات الدولية	3.89	3.58	3.33	3.35	3.23	3.62
الكفاءات اللوجستية	3.82	3.54	3.38	3.26	3.00	2.79
التتبع والمتابعة للشحنات	3.91	3.50	3.32	3.09	3.25	3.16
التوقيت الزمني	4.13	3.83	3.58	3.50	3.53	3.51

Source: connecting to compete 2016 trade Logistics in the Global Economy, p.38-39

ومع ظهور وتقدم الحاسبات وتكنلوجيا المعلومات والاتصالات في جميع قطاعات الأعمال أصبح الحاسب مكوناً اساسياً من مكونات الاعمال الحديثة ، وانتشار مفهوم الجودة الشاملة في منظمات الاعمال وما صاحبه من تطور وشركاء الاعمال جميعاً ، كل تلك التطورات ساعدت على ظهور مايسمى بنظم النقل الذكية التي تربط بين عناصر النقل الفردية وتقوم بجمعها في نظام واحد عن طريق تطويع واستخدام تكنلوجيا المعلومات المتطورة ومن أهم التأثيرات الملحوظة لتطور تكنلوجيا المعلومات والاتصالات في مجال النقل الدولي المزايا الآتية:- (النقل المتعدد الوسائط 2011 ، 143)

منها تحسين الاداء في اللوجستيات : وهو التحسن الملحوظ في تبادل المعلومات عبر سلاسل الامداد ويترتب عليه



استخدام نظام تبادل البيانات الالكترونية لتحسين في عمليات التتبع للوكبات من خلال استخدام نظم التتبع بالاقمار الصناعية ، وظهور هيكل جديد لسلاسل التوريد : ان التحسن في اداء سلاسل التوريد يترتب عليه تغيير هيكل بناء تلك الصناعة وظهور خدمات جديدة فسهولة الحصول على المعلومات عن الموردين والمستخدمين حسن من العمليات التجارية المباشرة كما ان التكنلوجيا الحديثة المدعومة بأستخدام شبكة الانترنيت ترتب عليها ظهور مايسمى بسلاسل التوريد الافتراضية وهي عبارة عن نظم اتصال تستخدم شبكة الانترنيت مع قاعدة بيانات مركزية تسمح بتكامل جميع عمليات اللوجستيات والتي يمكن لجميع الاطراف استخدامها عند الحاجة ومثال على التكنلوجيا الحديثة نظام Planning and routing inter-model system التي تسمح بالتخطيط لنقل الحاويات من وإلى شاحنين عدة وشركات الشحن مما يؤدي إلى التحسن في كفاءة عمليات النقل، ونظام بيوت معلومات التخليص والتي تقوم بأستخدام مواقع الانترنيت التي تحتوي على معلومات عن شركات الشحن وامكانياتها وتسهل الاتفاقات فيما بينها وبين طالبي تلك الخدمة . وقد أدى استخدام تقنية النظم الذكية

من قبل الدول المتقدمة إلى تغيير الهيئة التقليدية لحركة المركبات على الطرق .(لحول وحناشي 2014 ، 41)

وتعرف نظم النقل الذكية بأنها استخدام تقنيات الحاسب الالي والالكترونيات وتكنلوجيا المعلومات والاتصالات في مجال النقل ولها دور اساس لهذه التكنلوجيا إذ ساعدت على الاستخدام الامثل للبنية التحتية وتحسين الأمن والسلامة وتشجيع الانتقال إلى وسائط النقل الصديقة للبيئة وتقليل استهلاك الطاقة والتلوث ومصادر الازعاج ، أما النظم الفرعية لنظام النقل الذكي فهي تشتمل على نظم الموقع الاوتوماتيكي للمركبات avl ، ونظم التعداد الاوتوماتيكي للراكبين ape ، ونظم جمع المرور مستندة على البطاقات الذكية cap ، ونظم التحديد من خلال الترددات الراديوية rfid ، ونظم التخطيط الزمني والمعلومات الجغرافية GIs ومعلومات المسافرين وعادة ماتستخدم هذه النظم مع نظم تحديد الموقع العالمي pgs. . حسب لحول وحناشي (2014 ، 42) أما its فهو يستخدم في إدارة الطرق السريعة وإدارة النقل العام ، والمرور والحوادث والتحكم بالإشارات المرورية ومعابر سكك الحديد والمعلومات المخصصة للمسافرين في النقل الاقليمي المتعدد الوسائط وتحصيل رسوم المرور الكترونيا والاستجابة للطوارئ .(الغزي 2010 ، 2) والجدول الأتي يبين لنا الصورة التفصيلية لغايات واهداف تطبيق تقنية نظم النقل الذكية .



جدول (3)

الغايات والاهداف من تطبيق تقنية نظم النقل الذكية

الغايات	الاهداف
1-زيادة الكفاءة التشغيلية لنظام النقل وزيادة سعتة	زيادة السرعات وتقليل التوقف والتأخير عند نقاط التحميل بين وسائط النقل وتقليل التكاليف التشغيلية للبنية التحتية وتقليل تكاليف نقل البضائع وتسهيل
2-تحسين مستويات الحركة والراحة للمتنقلين	تحصيل أجرة ركوب النقل العام وزيادة الأشغال للوكبات الخاصة وزيادة استخدام النقل.
3-تحسين مستوى السلامة المرورية	زيادة فرص الانتقال الشخصي وتخفيض التكاليف الشخصية بما في ذلك تقليل زمن الرحلة وتكاليفها وتقليل اجهاد السائق والحفاظ على امن وسلامة البضاعة وزيادة مستوى السلامة والأمن الشخصي وتخفيض تكاليف حركة البضائع للشاحنين.
4-تخفيض استهلاك الطاقة والحد من الأثار البيئية	تقليل عدد الحوادث والوفيات وزيادة مستوى الأمن الشخصي.
5-تحسين الإنتاجية الاقتصادية الحالية والمستقبلية للأفراد والمنظمات والاقتصاد العام	تقليل انبعاث العوادم واستهلاك الوقود بسبب الازدحام وتقليل التلوث الضوضائي وتقليل مضايقة المرور للأحياء السكنية.

المصدر : نظم النقل الذكية : أهم مواضيعها وفرص تطبيقها في المملكة العربية السعودية ، د. سعد بن عبد الرحمن القاضي ، ص3 ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1999 ، موقع على شبكة الانترنيت
www.kau.edu.sa\show-res.aspx?site-id=320&rn=35081&ing

أما تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في النقل البحري فهي تتمثل في مجالين رئيسين تم تطبيقهما الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شركات النقل البحري ، الثاني استعمال هذه التكنولوجيا في البنية الاساسية البحرية مثل الموانئ والقنوات ، إذ تستعمل شركات النقل البحري تكنولوجيا التوابع الاصطناعية وهي GPS مع خرائط رقمية الكترونية واتصالات رقمية في الاتجاهين من السفن إلى الساحل إذ تتيح هذه النظم تتبع السفن والحاويات والمعدات في الوقت الحقيقي وحساب الجداول الزمنية المثلى ، أما استعمال تكنولوجيا المعلومات في البنية الاساسية البحرية فلقد تم استعمالها



من أجل الوقت الحقيقي ونظم التبادل الالكتروني Edi للبيانات بصورة أساسية وتتبع حركة السفن والشحنات في الموانئ والقنوات وإدارة الشحن والتفريغ على الوجه الأمثل عن طريق تخصيص المرافئ والروافع والتخزين في ساحات الحاويات وتسليم البضائع الى وسائط شحن أخرى مثل سكك الحديد أو الشاحنات عند بوابات الميناء . حسب النقل المتعدد الوسائط (2011 ، 161) ، أما دور تكنلوجيا المعلومات والاتصالات في مجال النقل الجوي فقد تم استخدام نظام GPS لتحديد المواقع فقد يقوم بتتبع المسارات مما ييسر عملية الدعم الجارية للبنية الاساسية لمراقبة الحركة الجوية واستخدام EDI للبيانات في الإدارة والتوجيه والجدولة ، ومن أهم فوائد هذه التكنلوجيا بحسب النقل المتعدد الوسائط :- (2011 ، 162).

هو زيادة المبيعات المباشرة بين المنتج والمستهلك ، وألغت دور الوسيط المادي والتكاليف المتصلة به ، والانتقال إلى علاقة شخصية الطابع بين هذه الصناعة والمستهلكين بحيث أصبحت السمة الأساسية لعصر تكنلوجيا المعلومات والاتصالات.

اما دور تكنلوجيا المعلومات والاتصالات في سكك الحديد فقد تم فيها استخدام علامات التعريف الالكترونية للعربات والقاطرات مع قارئات متصلة بالبنية الاساسية ، وقد تم استخدام هذه التقنية بتركيب خطوط متوازية على العربات وكابلات ألياف بصرية على طول مسارات السكك الحديدية ومن فوائدها ما يأتي :- هو تحسين معدلات الانضباط في الحركة بمعدل كبير ، و التحسن الكبير في كفاءة استخدام السكك الحديدية . والجدول الأتي يبين لنا تقييم البنك الدولي لجودة كل نوع من أنواع البنية التحتية في مناطق الدول النامية لعام 2016 نلاحظ إن منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا قد حققت جودة عاليه في مجال تصنيف الموانئ اذ وصلت إلى 33 ، والطرق إلى 24 ، وكذلك حققت منطقة جنوب اسيا جودة عالية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إذ وصلت في تصنيفها إلى 65 بمناطق العالم الأخرى ، أما منطقة أوروبا وأسيا الوسطى حققت جودة عالية للتصنيف في مجال المطارات حيث وصلت إلى 48 مقارنة بمناطق العالم الأخرى ، وهذا يرجع إلى الاستثمارات الضخمة التي وجهت إلى المجالات الاتية وهي المطارات والطرق والموانئ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي ساهمت بدورها في تحقيق التنمية الاقتصادية لهذه المناطق من العالم .



جدول (4)

تقييم البنك الدولي لجودة كل نوع من أنواع البنية التحتية في مناطق الدول النامية لعام 2016.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	التخزين ونقل الشحنات	سكك الحديد	الطرق	المطارات	الموانئ	المناطق
27	8	21	20	37	23	شرق اسيا والباسفيك
50	30	22	24	48	27	اوروبا واسيا الوسطى
34	15	3	12	22	21	امريكا اللاتينية والكاريبي
65	18	3	5	25	18	جنوب اسيا
32	23	17	18	23	25	افريقيا جنوب الصحراء الكبرى
36	31	20	24	35	33	الشرق الاوسط وشمال افريقيا

Source: connecting to compete 2016 trade Logistics in the Global Economy, p.18

المبحث الرابع : واقع قطاع النقل في المملكة العربية السعودية والتحديات التي تواجهه للمدة (2005– 2015)

تتكون منظومة النقل في المملكة العربية السعودية من الطرق البرية والنقل الجوي والخطوط الحديدية والنقل البحري إذ بلغ إجمالي أطوال شبكة الطرق المعبدة حسب وزارة النقل حوالي 62.7 الف كم حتى نهاية عام 2014 منها 15.1 الف كم طرق رئيسة تربط بين المناطق الرئيسة في السعودية والحدود الدولية ، وتخدم المناطق الحضرية الكبرى ونحو 10.2 الف كم طرق ثانوية تربط بين المدن الكبرى داخل المناطق وحوالي 73.4 الف كم طرق فرعية تتفرع من الطرق الثانوية وتخدم القرى والمناطق الزراعية ، اما النقل الجوي فهناك 27 مطاراً منها 4 مطارات دولية و8 مطارات اقليمية و15



مطاراً محلي كما تم الانتهاء خلال عام 2014 من توسعة وتحسين عدة مطارات في المملكة هي كل من مطار حائل وجازان والطائف والعلا وكذلك تم الانتهاء من تطوير وتوسعة مطار الملك عبد العزيز الدولي في نهاية عام 2015. (مؤسسة النقد العربي السعودي 2015 ، 33) أما فيما يتعلق بمشروع قطار الحرمين السريع الرابط مابين جدة ومطار الملك عبد العزيز ومكة المكرمة والمدينة المنورة ومدينة الملك عبد الله الاقتصادية في رابغ فعلى وفق احدث الاحصاءات الصادرة عن المؤسسة العامة للخطوط الحديدية سيتم الانتهاء من تنفيذه في نهاية عام 2016 إذ بلغت نسبة انجاز المرحلة الاولى والمتعلقة بإنشاء المحطات مايعادل 96 % لمحطة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية و93 % لمحطة المدينة المنورة و87 % لمحطة مكة المكرمة و83 % لمحطة جدة ، حسب مؤسسة النقد العربي السعودي (2015 ، 33) أما خطوط السكك الحديدية فيبلغ طولها حالياً 1418 كم وهي تربط منطقة الرياض بالمنطقة الشرقية اللتين يتركز فيهما 40 % من إجمالي السكان و50 % من النشاط الاقتصادي، قد أشارت أحدث البيانات والمعلومات الصادرة عن صندوق الاستثمارات العامة إلى إن نسبة انجاز الخط في مشروع سكة الحديد (الشمال – الجنوب) قد بلغ أكثر من 97 % وهو يربط مابين مناجم الفوسفات في حزم الجلاميد مع مواقع التصنيع على الخليج العربي في رأس الخير بطول يزيد عن 1750 كم وأما الجزء المتبقي من الخط والذي يربط مدينة الرياض بمدينة القريات مروراً بسدير والقصيم وحائل والجوف والذي سيكون مخصصاً لتقديم خدمات نقل الركاب والبضائع فقد تم استكمال مانسبتة 95 % منه وتم استهداف النصف الاول من عام 2016 لبداية التشغيل . فبحسب مؤسسة النقد العربي السعودي (2016 ، 32) أما دور الموانئ السعودية فلم يقتصر على مناولة البضائع فقط بل اصبحت المحرك الاقتصادي للقطاعات المنتجة والمستهلكة كلها وترتبط ارتباطاً مباشراً بجميع الانشطة الاقتصادية والصناعية التي تقام في مدن ومناطق المملكة جميعها ، فالموانئ التجارية تؤدي دوراً محورياً في تيسير عمليات جلب السلع كافة والخدمات اللازمة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والصناعية ، أما الموانئ الصناعية فلها دور اساس في دعم الصناعات الوطنية وفتح المجال أمامها للمنافسة الخارجية من خلال قربها من مناطق الانتاج وتسهيل عمليات التصدير للصناعات البتروكيمياوية والسلع البترولية وتقديم الاعفاءات والتخفيضات المشجعة من تعريفة الموانئ ، فقد قامت شركة سابك بإنشاء مشروع الدعم اللوجستي في ميناء الجبيل التجاري يهدف المشروع إلى نقل منتجات شركة سابك من البوليمرات والبولي اثلين والبروبلين من المصانع إلى الميناء بطاقة سنوية تقدر ب 4.1 مليون طن إذ صمم المشروع ليستقبل 400 شاحنة في اليوم ويعمل على تصدير 557 الى 1577 حاوية معبأة في اليوم ، حسب التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2015 ، 328- 330)



يوجد في المملكة العربية السعودية 9 موانئ رئيسة منها ست موانئ تجارية وميناءين صناعيان أما ميناء رأس الخير فمخصص للتعدين ، وتشتمل هذة الموانئ على 206 أرصفة ، والجدول الأتي يبين ناتج قطاع النقل والمواصلات والتخزين والناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الجارية مليون ريال سعودي للمدة (2005-2015) والاهمية النسبية للقطاع إذ نلاحظ ارتفاع الاهمية النسبية لقطاع النقل والمواصلات والتخزين في عام 2015 إذ سجل ارتفاع (6.41 %) مقارنة مع باقي الاعوام .

جدول (5)

ناتج قطاع النقل والمواصلات والتخزين والناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الجارية مليون ريال سعودي للمدة (2005-2015)

السنوات	ناتج قطاع النقل والمواصلات والتخزين(1)	الناتج المحلي الاجمالي (2)	الأهمية النسبية لقطاع النقل والمواصلات والتخزين % (3)
2005	43576	1230771	3.54
2006	49813	1411491	3.52
2007	61041	1558827	3.91
2008	77774	1949238	3.98
2009	88870	1609117	5.52
2010	101205	1975543	5.12
2011	115272	2510650	4.59
2012	124279	2752334	4.51
2013	134258	2791259	4.80
2014	144713	2826869	5.11
2015	155289	2422507	6.41

المصدر:الجدول من عمل الباحث بالاستناد الى المصادر الأتية

الحقل (1) و(2) ، مؤسسة النقد العربي السعودي ، المملكة العربية السعودية ، الاحصاءات السنوية العامة .

(3) من عمل الباحث تم استخراج الأهمية النسبية لقطاع النقل والمواصلات والتخزين = ناتج القطاع ÷ الناتج المحلي الاجمالي × 100



الجدول الأتي يبين مخصصات النقل والاتصالات في ميزانية الدولة حسب القطاع للمدة (2014-2017) مليون ريال سعودي إذ يلاحظ من خلال الجدول ارتفاع في مخصصات النقل والاتصالات في ميزانية الدولة للمدة المذكورة اعلاه وهذا ناجم من اهتمام الحكومة السعودية في تطوير القطاعات المدرجة من اجل تعزيز التكامل بين وسائل النقل المختلفة وتلبية احتياجات المواطنين .

جدول (6)

مخصصات النقل والاتصالات في ميزانية الدولة حسب القطاع للمدة (2014-2017) مليون ريال سعودي

القطاع	2014-2015	2015-2016	2016-2017
وزارة النقل	13622	11600	4705
وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات	4291	4503	4189
المؤسسة العامة للخطوط الحديدية	1876	1657	839
المؤسسة العامة للموانئ	1752	1841	1093
الطيران المدني والخطوط السعودية والارصاد الجوية	43193	44468	45759
المجموع	64734	64068	56585

المصدر : الهيئة العامة للاحصاء ، السعودية ، موقع على شبكة الانترنيتwww.stats.gov.sa

و تحظى شبكة الطرق البرية في دول مجلس التعاون الخليجي بأهتمام كبير لتسهيل حركة التبادل التجاري وانتقال المواطنين ، اذ تشير البيانات الى الازياد المستمر في أطوال الطرق المعبدة ليصل مجموع الطرق في عام 2012 إلى 123.4 الف كيلومتر، على حين كانت حوالي 64 الف كيلومتر في عام 2000 ، أي أن أطوال الطرق قد ازدادت في 2012 بنسبة 93% عن عام 2000 (لمحة إحصائية لدول مجلس التعاون الخليجي 2014 ، 73) ويتم نقل 80-90 % من التجارة البينية بين الدول العربية برآ بالشاحنات وتشكل تكلفة النقل البري عنصرآ هامآ في تكلفة المنتج ، ويصل متوسط تكلفة النقل الطرقي 0.24 دولار \كم في الدول العربية وتصل سرعة سير الناقلات على الطرق الدولية العربية



12كم \ ساعة بين الدول العربية . والجدول الأتي يبين تكاليف النقل البري للبضائع بين الدول العربية الممرات والمسافة والتكاليف بالدولار لعام 2012-2013

جدول (7)

تكاليف النقل البري بين الدول العربية الممرات والمسافة والتكاليف بالدولار

الممرات	المسافة كم	الأيام في الطريق	تكاليف غير رسمية \ دولار	إجمال التكاليف \ دولار	التكلفة دولار\ كم
الاردن – السعودية – اليمن	2654كم	6	19	356	0.134
الاردن – مصر- ليبيا	2434كم	14.5	55	1214	0.499
الامارات- السعودية-مصر - ليبيا	2941كم	12.59	44	1140	0.388
المتوسط لكل الممرات	2242كم	7.92	24	529	0.24

المصدر : عادل الغابري ، تيسير التجارة في المنطقة العربية الواقع والتحديات ، ص16 ، 2012 ، موقع على شبكة الانترنيت

www.css.escwa.org.Ib/EDGD/3411/17.ppT

أما الجدول الأتي فيبين تكلفة وقت التصدير والاستيراد لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 2014 في مجال النقل بالمطارات والموانئ إذ من خلاله نلاحظ أن تكلفة وقت التصدير في دولة الامارات العربية المتحدة قدرت ب 559 دولاراً وهذا بسبب إنخفاض رسوم الشحن الدولي في مجال النقل في المطارات والموانئ ، أما تكلفة وقت الاستيراد في دولة الامارات العربية المتحدة فقد قُدرت ب 647 دولار وهي الأقل مقارنة بين الدول الأخرى ويرجع هذا الانخفاض إلى انخفاض التكاليف من ميناء التفريغ إلى مستودع المشتري .

جدول (8)

تكلفة وقت التصدير والاستيراد لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 2014 في مجال النقل بالمطارات والموانئ

	تكلفة وقت التصدير			تكلفة وقت الاستيراد		
	الموانئ والمطارات(1)			الموانئ والمطارات (4)		
	المسافة كم	الأيام	التكلفة دولار	المسافة كم	الأيام	التكلفة دولار
البحرين	--	1	5000	--	1	5000
الكويت	75	1	750	--	2	1500
السعودية	--	7	1500	--	5	1500
الإمارات	300	8	1000	300	9	1000

Source: connecting to compete 2014 trade Logistics in the Global Economy, p.41-43

(1) التجارة من نقطة الأصل إلى ميناء التحميل أو مايعادلها باستثناء الشحن الدولي لأسعار فوب

(2) بعد الميناء والمطار

(3) نموذج لحاوية 40 قدم جافة أو شبه مقطورة (الشحن الدولي بما في ذلك الرسوم في الموانئ والمطارات)

(4) من ميناء التفريغ إلى مستودع المشتري

(-) بيانات غير متوفرة

وهنالك مجموعة من التحديات التي تواجه قطاع النقل في المملكة العربية السعودية ومن أهمها مايأتي :- (وزارة النقل السعودية 2011 ، 19-21) كان للمملكة دوراً هاماً فية منذ انضمامها لمنظمة التجارة العالمية ، فقد عملت على تطوير واستحداث طرق تجارية جديدة إدراكاً منها لدور قطاع النقل في تسهيل التجارة ، إذ اصبح هذا القطاع يحتل أهمية كبرى في تحقيق التكامل مع الأسواق الاقليمية والعالمية ، كما ان للنفط دوراً هاماً في تطوير فاعلية الاقتصاد في هذا البلد يرافقه قدرة الاقتصاد على التطور والتنويع والتي اصبحت سمة متميزة فضلآً عن عولمة الانشطة إذ استطاعت المملكة ان تحافظ على مزاياها التنافسية الاقتصادية كي تسهم بفعالية في النظام الاقتصادي العالمي ومن ثم فإن قطاع النقل يواجة تحدياً يتمثل في ضرورة رفع مستوى كفاءته وفعاليته بما يؤمن دعم الاقتصاد الوطني وتمكينة من الاستجابة للمتغيرات ، والزيادة في اعداد السكان تولد طلباً متزايداً في مجال قطاع النقل ، لكونة يؤدي دوراً حيوياً في دعم النمو



الاقتصادي والتنمية الاجتماعية المتسارعين في المملكة ولكن متطلبات السلامة والحفاظ على البيئة المرتبطة بالقطاع وارتفاع معدلات الحوادث والإصابات والوفيات وكذلك التلوث البيئي الناتجة عن قطاع النقل لذا فإن السعي لتعزيز كفاية وفعالية وانتاجية قطاع النقل يجب ان لاتتجاهل التأثيرات السلبية من قبل قطاع النقل ، وكذلك تعد مهمات الدفاع والأمن الوطني وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والتدخل السريع في الحالات الطارئة من المهمات الرئيسة والاساسية التي تعنى بها الحكومة ، ويؤدي قطاع النقل دوراً حيوياً في مساندة تلك المهمات ودعمها من خلال ضمان توافر مرافق وخدمات النقل وجاهزيتها من أجل توفير مايلزم من طرق التنقل والحركة في حال وقوع نزاعات خطيرة أو كوارث طبيعية ، ويمثل الحج حدثاً فريداً إذ يتمثل في اجتماع ملايين الحجاج الذين يتنامى عددهم ويتركز في منطقة جغرافية محدودة ولمدة قصيرة من الزمن في كل عام ، إذ أن من متطلبات قطاع النقل تأمين وصول الحجاج ومغادرتهم وحركة إنتقال الحجاج بين المشاعر لامثيل لها في أي مكان اخر في العالم ومن هنا فإن توفير خدمات النقل ومرافقة يجب ان تتسم بالكفاية والفعالية والسلامة بما يتوافق مع شرف الحج ، ويتطلب هذا افكارآ مبتكرة وتقنيات حديثة .

ولمواجهة هذه التحديات فقد تم صياغة ست أهداف استراتيجية رئيسة وفرعية لقطاع النقل فتبنيها واعتمادها ستقدم مفهوماً شاملاً ومتوازناً يأخذ في الاعتبار تعددية انماط النقل والاحتياجات والاولويات في ضمن قطاع النقل ومتطلبات تحقيق الرؤية المستقبلية والخطط التنموية للسعودية وتتضمن الاهداف الاستراتيجية الوطنية للنقل الأهداف الاساسية لقطاع النقل في المجالات الأتية:-

1- الكفاية والفعالية ويتم تحقيقها من خلال رفع مستوى أداء الجهات العاملة في تقديم خدمات النقل في القطاعين العام والخاص وتشجيع وتسهيل مشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات النقل وتطوير مرافقه وترشيد التسعير واسترداد التكلفة وإسناد مهام تنظيم وتخطيط ومتابعة النقل البري والبحري إلى جهة واحدة والتنسيق مع الهيئة العامة للطيران المدني فيما يخص النقل الجوي .

2- التنمية الاجتماعية والاقتصادية ويتم تحقيقها من خلال تشجيع النمو الاقتصادي في مختلف المجالات ودعم التنمية في جميع مناطق المملكة وتلبية متطلبات المجتمع فيما يخص لخدمات النقل وتعزيز المشاركة الاقليمية والدولية .

3- السلامة ويتم تحقيقها من خلال تحسين السلامة على الطرق لكل من عناصرها لمركبة والسائق والبنية التحتية وزيادة وتفعيل الضوابط في الانظمة والقوانين المشجعة وتحسين أساليب وأنظمة وقواعد المعلومات بالسلامة وتحسين السلامة في مجال النقل الجوي وخطوط السكك الحديدية والنقل البحري في الموانئ والنقل بالأنابيب .



4- البيئة ويتم تحقيقها من خلال الحد من التلوث الناجم عن عمليات النقل ومن استهلاك الموارد الضارة في البيئة ونشر وتعزيز التوعية البيئية في المجتمع .

5- الأمن الوطني ويتم تحقيقه من خلال تلبية احتياجات النقل لمواجهه الكوارث الطبيعية والمتعمدة وتنفيذ الاجراءات اللازمة لتلبية احتياجات النقل من أجل الوفاء بمتطلبات الدفاع والامن الوطني

6- النقل في الحج ويتم تحقيقة من خلال تعزيز كفاية أنظمة النقل في الحج وتحسين ظروف السلامة في عمليات نقل الحجاج

والجدول الأتي (9) يبين لنا حركة نقل المسافرين والبضائع بأنواعها للمدة (2005-2015) إذ نلاحظ أن هناك زيادة في أعداد البضائع المنقولة في مجال النقل البحري اذ بلغت في عام 2015
(233952.5) الف طن وزن البضائع المنقولة مقارنة بعام 2005 إذ بلغت (135532.6) الف طن وزن البضائع المنقولة مقارنة مع وسائل النقل الاخرى ويرجع ذلك إلى إهتمام المملكة العربية السعودية في تطوير موانئها التجارية والصناعية والتي ساهمت في زيادة نشاط صادراتها الى الخارج من الصناعات التحويلية والاستخراجية لكون النقل البحري يتميز بتكاليف نقل منخفضة وهو ينقل مختلف أنواع البضائع بأحجام مختلفة ، أما في مجال نقل المسافرين فقد تفوق النقل الجوي على الوسائل الأخرى للنقل إذ إرتفع عدد المسافرين في عام 2015 الى 81.9 مليون مسافر بعدما كان في عام 2005 قد وصل إلى 34.0 مليون مسافر لكون هذة الوسيلة توفر الامان والراحة والدقة والانتظام في الرحلات المتحققة إذ يعلن عنها على وفق جدول زمني معلن مسبقا .

جدول (9)

حركة نقل المسافرين والبضائع بأنواعها في المملكة العربية السعودية للمدة (2005-2015)

السنوات	النقل الجوي المدني	النقل البري	الخطوط الحديدية	النقل العام	النقل بين المدن	النقل الدولي	النقل البحري	الاجمالي
2005	34.0	8.5	1.2	7.3	6.6	0.7	2.2	44.7
عدد المسافرين مليون مسافر	494.0	2498.0	2498.0	-	-	-	132540.6	135532.6
الف طن وزن البضائع المنقولة	35.5	8.4	1.1	7.3	6.8	0.5	1.3	45.2
2006	475.0	2668.0	2668.0	-	-	-	133830.3	136973.3
عدد المسافرين مليون مسافر	40.5	8.0	1.1	6.9	6.3	0.6	1.5	49.9
الف طن وزن البضائع المنقولة	520.0	3244.4	3244.4	-	-	-	140826.3	144590.7
2007عدد المسافرين مليون مسافر	42.2	8.7	1.1	7.6	7.0	0.6	1.3	52.2



الف طن وزن البضائع المنقولة	564.8	3483.4	3483.4	-	-	-	154862.3	158910.5
2008عدد المسافرين مليون مسافر	41.7	8.7	1.1	7.6	7.0	0.6	1.2	51.6
الف طن وزن البضائع المنقولة	530.6	3483.4	3471.3	-	-	-	142306.8	146320.8
2009عدد المسافرين مليون مسافر	45.4	7.4	1.1	6.3	5.7	0.6	1.3	54.1
الف طن وزن البضائع المنقولة	571.1	4061.5	4061.5	-	-	-	154024.6	158657.2
2010عدد المسافرين مليون مسافر	52.0	7.6	1.2	6.3	5.7	0.6	1.4	60.9
الف طن وزن البضائع المنقولة	642.0	5516.0	5516.0	-	-	-	165000.4	171158.4
2011عدد المسافرين مليون مسافر	64.8	7.6	1.2	6.4	5.9	0.5	1.5	73.9
الف طن وزن البضائع المنقولة	1018.3	4087.3	4087.3	-	-	-	187722.1	192827.7
2012عدد المسافرين مليون مسافر	68.1	8.1	1.2	6.9	6.4	0.5	1.3	77.5
الف طن وزن البضائع المنقولة	10.59.1	4104.2	4104.2	-	-	-	194764.9	199928.2
2013عدد المسافرين مليون مسافر	74.7	7.8	1.2	6.5	6.1	0.4	1.3	83.8
الف طن وزن البضائع المنقولة	1019.8	4550.5	4550.5	-	-	-	210146.0	215716.3
2014عدد المسافرين مليون مسافر	81.9	8.0	1.3	6.7	6.3	0.4	1.3	91.2
الف طن وزن البضائع المنقولة	1163.7	4803.9	4803.9	-	-	-	233952.5	239920.1

المصدر : مؤسسة النقد العربي السعودي ، المملكة العربية السعودية ، الاحصاءات السنوية العامة ، للسنوات 2005– 2015.

المبحث الخامس : الآفاق المستقبلية لتطوير قطاع النقل في المملكة العربية السعودية

اما الآفاق المستقبلية لقطاع النقل فتتمثل بقيام الحكومة السعودية برفع وتيرة إنفاقها على البنى التحتية من أجل تحقيق نمو مستدام ، وقد قامت المملكة بإنشاء خمسة مدن صناعية جديدة كمشاريع مستقبلية وهذه المدن بمثابة قواعد للتصنيع المحلي للصناعات مثل الاسمنت والكيمياويات والبلاستك والزجاج والفولاذ والسلع الاستهلاكية ، وهناك استثمارات كبيرة لتعزيز شكبة الخطوط الحديدية في المملكة لغرض دعم السياحة والتجارة ومن أهم مشاريع الخطوط الحديدية مشروع الجسر البري السعودي الذي سيربط جدة والدمام إذ سيمهد لحركة شحن سلسلة البضائع بين البحر الأحمر والخليج العربي ، كذلك تم منح الاولوية لانجاز خط حديدي يصل بين الشمال والجنوب بطول 24000 كم ويهدف



هذا المشروع إلى تحسين الربط بين مناطق الحزام المعدني في شمال السعودية والمدن الصناعية الكبرى وفي الوقت ذاته يسعى قطار الحرمين السريع المقترح لربط مكة المكرمة بالمدينة المنورة عبر جدة ومن ثم تقديم دعم قوي للسياحة فضلاً عن ذلك يوجد نحو 233 مشروعاً تحت التنفيذ للطرق في المملكة العربية السعودية بقيمة 10 مليارات دولار ، أما في مجال النقل الجوي فقد كشفت الهيئة العامة للطيران المدني في السعودية عن خطط لتطوير وتوسيع 34 مطاراً في البلاد ، أما في مجال النقل البحري فتسعى السعودية إلى توسيع موانئها ومرافقها التخزينية لتعزيز مكانتها وحضورها كمركز إقليمي لحركة الشحن ، ويمتاز ميناء الالفية الذي سيتم بناؤة كجزء من المشروع الطموح لمدينة الملك عبد الله الاقتصادية بموقع استراتيجي على البحر الأحمر ولسهولة الوصول منه إلى المدن الرئيسة في المملكة إذ سيصبح منصة طبيعية لحركة البضائع إلى أوروبا وافريقيا واسيا فضلاً عن التوسع في بعض الموانئ الرئيسة وتطوير النقل السريع من البحر الى الخطوط الحديدية والطرق والنقل الجوي سيسهل الربط البيني ويجعل حركة النقل سلسلة بين المدن وارصفة الموانئ والمجمعات الصناعية ، (شاوول بدون ذكر للسنة ، 18) وعلى وفق الهيئه العامة للاستثمار في المملكة فمن المتوقع ان ينمو الطلب على الشحن المحلي بمعدل سنوي يتراوح 4%–5% حتى عام 2020 ، كما تشير التوقعات الى النمو في حركة الشحن الجوي والبحري بمعدل 5%–8%. ولكن تطوير قطاع البنى التحتية والاستثمار فية يواجه تحديات كبيرة فعلى الرغم من قيام المملكة بالشروع في خطوات لتنويع اقتصادها الا انها لم تستكمل الاصلاحات القانونية والمؤسسية اللازمة بالرغم من اصدار قانون الاستثمار الاجنبي الجديد وانشاء الهيئة العامة للاستثمار وخصخصة الشركات العامة كلها عوامل شجعت الاستثمار في البلاد ولكن وتيرة الاصلاحات لم تصل بعد الى السرعة المطلوبة بسبب بعض السياسات إلتي تحظر منح بعض التراخيص الصناعية للشركات الاجنبية وتفرض حدوداً دنيا لرأس المال وتمنع بشكل واضح المشاركة الاجنبية في بعض هذه المشاريع ولمواجة هذا التحدي الكبير لابد من وضع استراتيجية شاملة ومنظمة للاصلاح الهيكلي والمؤسسي وزيادة التنسيق بين الهيئة العامة للاستثمار والجهات الحكومية من أجل مساعدة بعض القطاعات على الاستفادة من الإمكانيات المتاحة وتسريع النمو من خلال جذب الاستثمار الاجنبيي والمساهمة في التنويع الاقتصادي للدولة .

الاستنتاجات والتوصيات

(الاستنتاجات)



إن للنقل أهمية على مستوى الدولة ككل إذ يخلق حركة تقدم للاقتصاد الوطني من خلال خلق ظروف المنافسة وتحقيق إقتصاديات الحجم في مجال الانتاج وتخفيض تكاليف إنتاج السلع والخدمات وتساوي الأسعار واستقرارها ونفقات العائلات في النقل والذي تتحكم به امور عدة منها منها تكلفة النقل بالنسبة للدخل ونفقات الدخل حسب حجم المدن ، ولتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية في أي دولة فأنها ترتبط بتوفير تسهيلات وإمكانيات نظم النقل المناسبة لذلك يستدعي الامر أن تقوم عملية التخطيط للنقل على أساس علمي سليم وعلى أساس توازن بين التطور السريع لنظام النقل من جهة والظروف الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى ، ويعد نشاط النقل من أهم الانشطة الخاصة للتوزيع والامداد اللوجستي في معظم الشركات إذ ان كلفة النقل تساوي 2\3 من الكلفة الكلية للتوزيع والامداد اللوجستي وتقدر بنحو 9%-10% من الناتج القومي الاجمالي ، وتعد وظيفة النقل أحد الاعمال اللوجستية الرئيسة في الشركات إذ يقوم النقل بأضافة قيمة للمنتجات من خلال توفير المنفعة المكانية ، كما ان كلفة النقل تشكل نسبة عالية تقدر ب 45% من الكلفة الكلية للأعمال اللوجستية ، وهناك أمثلة على مراكز اللوجستيات بالعالم وهي مشروع قناه السويس الجديدة ، ميناء سنغافورة ، ميناء روتردام ، ميناء هونج كونك ، وتتكون منظومة النقل في المملكة العربية السعودية من الطرق البرية والنقل الجوي والخطوط الحديدية والنقل البحري ويواجه قطاع النقل فيها تحديات كثيرة أهمها توفير قطاع نقل يؤمن متطلبات السلامة والحفاظ على البيئة من التلوث البيئي وتعزيز مهمات الأمن الوطني وكذلك الحج فهو يمثل حدثاً فريداً إذ يتمثل بزيادة أعداد الحجاج والمعتمرين في كل عام وهذا يتطلب توفير خدمات النقل ومرافقة ، أما الآفاق المستقبلية لتطوير قطاع النقل فهي تتمثل بقيام الحكومة السعودية برفع وتيرة إنفاقها على البنى التحتية والمشاريع المستقبلية من أجل تحقيق التنويع الاقتصادي والنمو المستدام ، وعلى وفق الهيئة العامة للاستثمار في المملكة فمن المتوقع إن ينمو الطلب على الشحن المحلي بمعدل سنوي يتراوح 4%-5% حتى عام 2020 ، كما تشير التوقعات إلى النمو في حركة الشحن الجوي والبحري بمعدل 5%-8% .

(التوصيات)

تطوير وإعداد خطة وطنية شاملة لنظم النقل الذكية ومواكبة التطور والبحث العلمي للتكنولوجيات البديلة المبتكرة التي تساعد على تحسين كفاءة النقل وحماية البيئة من التلوث ، تدريب وابتعاث كوادر فنية متخصصة في الادارة الذكية وهندسة المرور وتوجيه وتمويل الإدارة العامة للمرور والجهات ذات العلاقة لتوفير نظم المعلومات والإدارة الذكية للنقل ، تنويع وإعادة توجيه منظومة النقل عن طريق البرامج التعليمية والتدريبية الجديدة وتوفير الفرص للأفراد والمؤسسات ذات



المهارات المختلفة للمساهمة في برامج وزارة النقل والجهات الاخرى المرتبطة بالنظام الذكي للطرق والمركبات ، دعم وإنشاء هيكل مؤسس لتطوير التقنية وتحويلها ونشرها عن طريق تحفيز التعاون والمشاركة بين الجهات الحكومية والجامعات والقطاع الخاص ، وتوثيق التعاون الدولي ولاسيما مع الدول المتقدمة للاستفادة من التطورات السريعة التي تحدث في تقنيات النقل ، وضرورة تبني رؤية مبنية على رغبات المستخدمين للنقل من أجل معرفة أرائهم وتوجهاتهم بهدف تحسين الخدمة ، وتوفير المناخ المناسب لجذب الاستثمارات لتطوير خدمات النقل ولابد من إعادة النظر في قوانين ولوائح الاستثمار الحالية مع وضع القيود التي تناسب ظروف البلد التنموية .

المراجع

1- أيوب ، د. سميرة إبراهيم ، 2003 ، إقتصاديات النقل دراسة تمهيدية ، الإسكندرية : الدار الجامعية

2- بدوي ، د. سمية ، 2003 ، إقتصاديات أنشاء وتطوير وتشغيل الموانئ في ظل المنافسة العالمية ، الإسكندرية : الأكاديمية العربية للعلوم والتكنلوجيا والنقل البحري

3- النحراوي ، د. أيمن ، 2009 ، لوجستيات التجارة الدولية ط2 ، الإسكندرية : دار الفكر الجامعي

4- الزعبي ، د. علي فلاح ، ود. زكريا أحمد عزام ، 2012 ، إدارة الأعمال اللوجستية مدخل التوزيع والإمداد ط1، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع

5- توفيق ، د.محمد سالم .1985 ، هندسة النقل والمرور ، بيروت : دار الراتب الجامعية

6- عبد الحميد ، أ.د. عبد المطلب ، 2010 ، إقتصاديات الموارد الاقتصادية ، مصر : الشركة العربية المتحدة للتسويق

7-لاشين ، د. عبد القادر فتحي ، 2007 ، المفاهيم الحديثة في إدارة خدمات النقل واللوجستيات ، مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات

8- مصطفى ، نهال فريد ، وجلال إبراهيم العبد ، 2004 ، إدارة اللوجستيات ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة

9- محمود ، د. أحمد عبد المنصف ، 2001 ، إقتصاديات النقل البحري ، الإسكندرية : مكتبة الاشعاع الفني

10- بروال، نبيلة ، 2011 ، النقل والبيئة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر- باتنة ، الجزائر : نسخة الكترونية



11- بوزيدي ، مسعودة ، 2012 ، سياسات تخطيط النقل الحضري في إطار ضوابط التنمية المستدامة (دراسة حالة مدينة الجزائر) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، جامعة فرحات عباس – سطيف . الجزائر : نسخة الكترونية

12- كافي ، خولة ، 2011 ، النقل بالسكك الحديدية وأثرة على الاقتصاد المحلي دراسة حالة : خط تقرت – قسنطينة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسيير ، جامعة الحاج لخضر – باتنة . الجزائر : نسخة الكترونية

13- لحول ، سامية ، و راوية حناشي ، 2014 ، مساهمة نظم النقل الذكية في الحد من التلوث البيئي ، مجلة أسيوط للدراسات البيئية ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التييسير ، جامعة فرحات وجامعة الحاج لخضر . الجزائر ، العدد40

14- connecting to compete trade Logistics in the Global Economy.2014

15- connecting to compete trade Logistics in the Global Economy.2016

16-التحديات المستجدة في ظل التطورات العربية والعالمية ، منظمة التجارة الحرة العربية الكبرى 2015-2016 ، تقرير 22 ، 2015 نيسان: للاتحاد - العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية .

17- التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، 2015 ، صندوق النقد العربي : أبوظبي

18- تقرير التنمية البشرية ،2010 ، البرنامج الانمائي للأمم المتحدة : نيويورك

19- الاستراتيجية الوطنية للنقل ، 2011 ، وزارة النقل : المملكة العربية السعودية

20- المفاهيم الحديثة في إدارة خدمات النقل واللوجستيات ، 2007 ، المنظمة العربية للتنمية الأداريه - بحوث ودراسات ، العدد439 : تأليف عدد من خبراء المنظمة

21- دليل تخطيط النقل في المدن السعودية ، 2006 ، ط1 ، وزارة الشؤون البلدية والقروية : فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر

22- قطاع شؤون المعلومات – إدارة الاحصاء ، 2014 ، لمحة إحصائية لدول مجلس التعاون الخليجي ، العدد4 : الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية

23- مؤسسة النقد العربي ، 2015 ، التقرير السنوي 51 : المملكة العربية السعودية

24- مؤسسة النقد العربي ، 2016 ، التقرير السنوي .52 : المملكة العربية السعودية



25- الغزي ، صبحي ، 2010 ، أهمية نظم النقل الذكية في معالجة مشاكل النقل والسيطرة على الازمات : موقع على شبكة الانترنيت – www.alnoor.se>article.doc

26- الغابري ، عادل ، 2012 ، تيسير التجارة في المنطقة العربية الواقع والتحديات : موقع على شبكة الانترنيت www.css.escwa.org.Ib/EDGD/3411/17.ppT

27- القاضي ، د. سعد بن عبد الرحمن ، 1999، نظم النقل الذكية : أهم مواضيعها وفرص تطبيقها في المملكة العربية السعودية ، الرياض : جامعة الملك سعود : موقع على شبكة الانترنيت www.kau.edu.sa\showres.asp?siteid=320&rn=35081&ing

28- النقل المتعدد الوسائط . 2011 : موقع على شبكة الانترنيت www.shipping.com.jo\files\study%20from%20mot.doc

29- شاوول ، د. هنري . المملكة العربية السعودية الطريق إلى المستقبل . بدون ذكر للسنة : موقع على شبكة الانترنيت

.www.alkhabeer.com.pdf

30- كمونة ، د. حيدر . أهمية قطاع النقل والمرور في التنمية الاقتصادية والاجتماعية . بدون ذكر للسنة : بحث منشور على موقع جريدة المدى على الرابط الأتي

www.almadapaper.com/sub/06-405/p.19.htm





دليل النشر

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتمد مجموعة مجلات **المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات (معتمد)** أعلى المعايير الدولية التي من شأنها رفع مستوى الأبحاث إلى مستوى العالمية، وتضيف للبحث في حال التزام الباحث بها ترقية حقيقة لمستوى بحثه، وكذلك تعزز من خبرته في مجال **النشر العلمي**؛ إن جملة المواصفات الواردة في هذا الدليل التوجيهي؛ تضفي على أبحاثنا شكلاً علمياً يعزز من مضمونها ويخرجه إلى القارئ بصيغة تتناسب مع تطور **ضوابط النشر العلمي** ومعارفه، مما يحقق مواكبة فاعلة لمستجدات النشر المعرفي.

تعليمات للباحثين:

1- ترسل نسختين من البحث **لقسم النشر على الإيميل:** (publisher@siats.co.uk) تحت برنامج Microsoft Word واحدة بصيغة (Word) ، وأخرى بصيغة (PDF).

2- يُكتب البحث بواسطة الحاسوب (الكمبيوتر) بمسافات (**واحد ونصف**) بين الأسطر شريطة ألا يقل عدد الكلمات عن **4000** و لايزيد **عن5000** كلمة، حجم الخط 16 ,للغة العربية (**Traditional Arabic**) و **12** للغة الإنجليزية (**Time New Roman**)، بما في ذلك الجداول والصور والرسومات , ويستثنى من هذا العدد الملاحق والاستبانات.

3- واجهة البحث: يُكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وأسفل منه تكتب أسماء الباحثين كاملة باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوين وظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، وسنة النشر بالهجري والميلادي.

4- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم داخل البحث لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، وبتسلسل منطقي، وتشمل العناوين الرئيسية: ملخص البحث وتحته الكلمات المفتاحية، (**ABSTRAC** وتحته **KEYWORDS**)، المقدمة، البحث وإجراءاته، النتائج، المصادر والمراجع.

5- يرفق مع البحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تزيد كلمات الملخص على (**150**) كلمة، وتكتب بعد الملخص الكلمات المفتاحية **KEYWORDS** على ألا تزيد على (**5**) **كلمات**، مع ملاحظة اشتمال الملخص على أركانه الأربعة: المشكلة والأهداف والمنهج والنتائج.

6- يقسم البحث إلى مباحث ومطالب تُكتب وسط الصفحة بخط سميك.

7- تطبع الجداول والأشكال داخل المتن و ترقم حسب ورودها في البحث، ويكون لكل منها عنوان خاص، ويشار إلى كل منها بالتسلسل، وتستخدم الأرقام العربية (1, 3,2...) في كل أجزاء البحث.

8- كل بحث يجب أن يشمل على مانسبته 20 % من المراجع الأجنبية ويستثنى من ذلك أبحاث الشريعة واللغة العربية.

9- مدة تعديل البحوث: يعطى الباحث مدة أقصاها **3 أشهر** لإجراء التعديلات على بحثه إن وجدت، وللمجلة الحق بعد ذلك في رفض البحث رفضا نهائيا حال تجاوز الباحث المدة المحددة للتعديل.

10- يلتزم الباحث بدفع النفقات المالية المترتبة على إجراءات التقويم في حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم متابعة إجراءات النشر.

11- لا تجيز المجلة سحب الأبحاث بعد قبولها للنشر بأي حال من الأحوال ومهما كانت الأسباب.

12- **(التوثيق) قائمة المراجع:**

- تهمش المراجع في المتن باستخدام الأرقام المتسلسلة، وتبين بإيجاز في قائمة بآخر البحث بحسب تسلسلها في المتن؛ على أن توضع قبل قائمة المصادر والمراجع.
- وكيفية هذا الإجراء: أن يقوم الباحث بوضع حاشية سفلية بطريقة إلكترونية لكل صفحة كما هو معهود، ثم بعد أن ينتهي الباحث من بحثه كاملا يقوم بنقل هذه الحواشي مرة واحدة إلى نهاية البحث عن طريق اتباع طريقة ذلك من خلال هذا الفيديو التوضيحي (*تعلم وورد: نقل الحواشي السفلية الى آخر صفحة دفعة واحدة*)

t=87s&v=al_g_hAweCU?https://www.youtube.com/watch

https://youtu.be/al_g_hAweCU

للإشارة إلى المرجع في الموضع الأول، هكذا:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2. ج: 2، ص: 145.

وفي المواضع الأخرى له يشار إليه، هكذا:

ابن عطية، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. مرجع سابق، ج: 3، ص: 150.

- توثق **المصادر والمراجع** في قائمة واحدة في نهاية البحث، وترتب هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، وذلك باتباع الطريقة التالية:

الكتاب لمؤلف واحد:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2.

للمؤلف أكثر من كتاب

ابن خالويه، الحسين بن أحمد الهمذاني. (1979). الحجة في القراءات السبع. بيروت: دار الشروق.

ـــ. (1992). إعراب القراءات السبع وعللها. تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين. القاهرة: مكتبة الخانجي.

الكتاب لمؤلفَين اثنين:

البغا، مصطفى ديب. مستوى، محي الدين. (1996). الواضح في علوم القرآن. دمشق: دار العلوم الإنسانية.

الكتاب لثلاث مؤلفين أو أكثر:

محمد كامل حسن وآخرون. (2005). التجديد. كوالالمبور: الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

المقالة في مجلة علمية:

راضي، فوقية محمد. (2002). "أثر سوء المعاملة وإهمال الوالدين على الذكاء". المجلة المصرية للدراسات النفسية. المجلد: 12. العدد: 36. ص 27-36.

المقالة في مؤتمر:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2018). "أثر المرأة في الدعوة والتربية في ضوء القرآن الكريم". المؤتمر الدولي للقرآن الكريم في المجتمع المعاصر. ماليزيا: جامعة السلطان زين العابدين.

الرسالة العلمية:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2016). "منهج ابن زنجلة في توجيه القراءات في كتابه حجة القراءات". رسالة دكتوراه، جامعة السلطان زين العابدين.

المؤلفات المترجمة:

القاضي، عبد الفتاح. (د. ت). تاريخ المصحف. (تر: إسماعيل محمد حسن). ترنجانو: المؤسسة الدينية.

13- عند قبول البحث للنشر يوقع الباحث على انتقال حقوق ملكية البحث الى إدارة معتمد

14- لهيئة التحرير الحق بإجراء أي تعديلات من حيث نوع الحروف ونمط الكتابة، وبناء الجملة لغوياً بما يتناسب مع نموذج المجلة المعتمد لدينا.

15- قرار هيئة التحرير بالقبول أو الرفض قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها في عدم إبداء الأسباب.

16- يمكن للباحث الحصول على بحثه المنشور والعدد الذي نشر فيه بحثه من موقع المجلة إلكترونياً

ملاحظة: عزيزي الباحث إن هذه المواصفات مأخوذة عن لوائح دولية مُعتمدة، وهي تعزز من مستوى بحثك من حيث الشكل الذي لا يقل أهمية عن المضمون، وإن أية مخالفة لها ستكلفك تأخيراً إضافياً يمكن تجنبه في حال الالتزام بها.

آليات النشر والإحالة:

بعد تسلم إدارة المجلة نسخة البحث من الباحث، تقوم بإحالتها إلى المحكمين، وتلتزم بمدة لا تزيد عن **30** يوماً لتزويد الباحث بتقرير عن بحثه يتضمن الملاحظات، بعدها يمهل البحث مدة لا تزيد عن **90 يوماً** (**3 أشهر**) للأخذ بالملاحظات .

ينشر البحث بعد أول أو ثاني عدد يعقب تاريخ إصدار خطاب قبوله للنشر على الأكثر، حسب أولوية الدور وزخم الأبحاث المحالة للنشر.

Content

1. الادارة الالكترونية ودورها في تعزيز دور ومكانة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية : – دراسة حالة شركة موبيليس للإتصالات..1
2. الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة...23
3. محددات التصنيف الائتماني ‘‘السيادي’’ (الجدارة الائتمانية) في العراق.............................51
4. الاستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية..81
5. قطاع النقل في المملكة العربية السعودية وأهميتة في تحقيق التنمية الاقتصادية : – دراسة في التحديات والحلول للمدة 2015-2005...99